



1^{ER} BESLISSING

Aan Minister van SZW en Staatssecretaris

Datum
31-12-2024

nota

Beslisnota wetstraject compensatieregeling LAO beperken tot kleine werkgevers

Onze referentie
2024-

Opgesteld door

Aanleiding

In de budgetaire bijlage van het hoofdlijnenakkoord staat het voornemen om de Compensatieregeling transitievergoeding bij langdurige arbeidsongeschiktheid (Compensatieregeling LAO) per 1 juli 2026 te beperken tot kleine werkgevers. Hiervoor is een structurele besparing van €380 miljoen ingeboekt. Op 21 november hebben wij u met een nota geïnformeerd over de voortgang (zie bijlage). Wij hebben verschillende onderdelen uitgewerkt en vragen uw akkoord.

Uiterlijk bij
10 januari 2025

Bijlage(n)
1

Geadviseerd besluit

- Bent u akkoord om voor de definitie van kleine werkgever aan te sluiten bij de definitie zoals is opgenomen voor de gedifferentieerde premie Arbeidsongeschiktheidsfonds in de Wet Financiering Sociale Verzekeringen (Wfsv)?
- Bent u akkoord om de definitie 'kleine werkgever' bij de (zuster)compensatieregeling transitievergoeding bij bedrijfsbeëindiging ook aan te laten sluiten bij de Wfsv -definitie?
- Bent u akkoord om bij een eventuele tegemoetkoming voor sociaal-ontwikkelbedrijven (so-bedrijven) uit te gaan van een tegemoetkoming via een verhoging van bestaande financieringsstromen (Gemeentefonds) voor het wegvallen van de compensatiemogelijkheid?

Kernpunten

Definitie kleine werkgever

- De definitie kleine werkgever zoals deze is opgenomen in de Wfsv is zowel voor UWV als werkgevers uitvoeringstechnisch het meest simpel en beheersbaar en leidt tot de minste regeldruk en complexiteit.
- De Belastingdienst deelt jaarlijks alle werkgevers in Nederland in klein, middel of groot op basis van het premiegerechtigd loon. Een werkgever is klein wanneer de totale loonsom minder is dan 25 keer het gemiddelde premiegerechtigde loon.¹
- Een groot voordeel bij deze definitie is dat werkgevers zelf niks hoeven te berekenen. De Belastingdienst geeft voor het begin van het kalenderjaar aan alle werkgevers door onder welke categorie zij vallen. Hierdoor is er veel

¹ Ter illustratie: Het gemiddelde premieplichtige loon is voor de parameters van 2025 gesteld op € 39.600. Dit maakt dat de grens tussen een kleine en middelgrote werkgever komt te liggen op € 990.000.

Overzicht van opmerkingen bij Beslisnota - Beslisnota wetstraject compensatieregeling LAO beperken tot kleine werkgevers

Pagina: 1



Nummer: 1

Auteur:

Onderwerp: Markering

Datum: 28-7-2025 11:01:33 +02'00'

duidelijkheid en zeer beperkte regeldruk

Lopende onderhandelingen met derden/stakeholders

Ook geniet deze definitie de voorkeur van UWV.

- Deze definitie is iets ruimer dan is opgenomen in het regeerprogramma (daar wordt gesproken van 'minder dan 25 werknemers'). Wat kosten betreft is dit verschil verwaarloosbaar, dus leidt dit niet tot aanpassing van de ingeboekte besparing. Omdat van het premiegerechtigd loon wordt uitgegaan, kan dit wel tot gevolg hebben dat werkgevers met hoger opgeleid/duurder personeel sneller als niet-klein worden aangemerkt dan werkgevers met goedkope arbeidskrachten.
- Een nadeel van deze definitie is dat de compensatieregeling transitievergoeding bij bedrijfsbeëindiging een andere definitie hanteert.² Voor deze regeling heeft UWV enkele tientallen aanvragen per jaar en telt UWV het aantal werknemers handmatig. Deze definitie is o.a. slecht schaalbaar en daarom onwenselijk voor de compensatieregeling LAO.
- Het is i.h.k.v. eenduidige, eenvoudige en uitvoerbare wet- en regelgeving onwenselijk om verschillende definities voor beide regelingen te hanteren. Wij stellen voor om ook voor deze regeling de definitie 'kleine werkgever' zoals deze is opgenomen in de Wfsv te hanteren. Hiervoor is een wijziging van het *Besluit compensatie transitievergoeding bij beëindiging van de werkzaamheden van de onderneming* nodig. Ook hier zijn geen budgettaire effecten voorzien.
- Technisch gezien kan deze wijziging effect hebben op de groep werkgevers die een beroep kunnen doen op de compensatieregeling transitievergoeding bij bedrijfsbeëindiging. Omdat het echter om enkele tientallen aanvragen per jaar gaat zal dit in de praktijk weinig tot geen effect hebben. Wel moet daarom worden voorzien in overgangsrecht.
- In het wetsvoorstel kiezen we de dag na het verstrijken van de twee jaar opzegverbod tijdens ziekte moment waarop wordt beoordeeld of de werkgever aangemerkt wordt als 'klein'. Voor de vraag of overgangsrecht van toepassing is wordt bij hetzelfde moment aangesloten.

Datum
31-12-2024

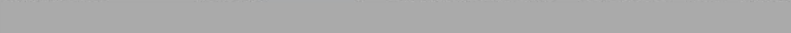
Onze referentie
4024-

Oplossing financieel probleem so-bedrijven

- U bent eerder akkoord gegaan met het verkennen van oplossingsrichtingen voor het door Cedris geagendeerde financiële probleem dat bij sociaal ontwikkelbedrijven ontstaat door o.a. de wetswijziging.
- De kenmerken van werknemers die in dienst zijn bij so-bedrijven maken dat er een bovenmatig hoog langdurig ziekteverzuim is. Zij hebben vaak een kwetsbare gezondheid. Dit maakt dat deze werkgevers relatief meer gevolgen ondervinden van deze wetswijziging dan andere werkgevers.
- Als voor deze werkgevers een voorziening wordt getroffen, maakt dat mogelijk sneller zal worden gevraagd om ook voor andere werkgevers uitzonderingen te maken. Dat zal niet in alle gevallen via financieringsstromen kunnen en dat betekent dat dan mogelijk wel een wettelijke uitzondering moet worden gemaakt, met de nadelen van dien. Er zal om die reden onderbouwd moeten worden waarom so-bedrijven in een andere situatie zitten dan andere werkgevers.
- Wij hebben meerdere gesprekken met Cedris en VNG gevoerd. Daarna hebben we samen met PDV, FEZ, ASEA en WBJA oplossingsrichtingen in kaart gebracht en geconstateerd dat de beleidsmatig meest wenselijke oplossing is om de bestaande financieringsstromen vanuit het Rijk structureel te verhogen. Specifiek gaat het om de integratie-uitkering Participatie, die onderdeel is van het Gemeentefonds.

² Bij deze definitie is een werkgever een kleine werkgever als die minder dan 25 werknemers in dienst had in de tweede helft van het kalenderjaar, voorafgaand aan het kalenderjaar waarin het recht op compensatie is ontstaan. Bij deze definitie telt UWV het aantal unieke BSN's.

Pagina: 2

	Nummer: 1	Auteur: 	Onderwerp: Markering	Datum: 2-9-2025 14:52:29 +02'00'
	Nummer: 2	Auteur: 	Onderwerp: Notitie	Datum: 3-9-2025 10:19:08 +02'00'
				
	Nummer: 3	Auteur: 	Onderwerp: Markering	Datum: 2-9-2025 14:51:52 +02'00'
	Nummer: 4	Auteur: 	Onderwerp: Markering	Datum: 28-7-2025 11:03:41 +02'00'

- 1 Deze oplossing is relatief eenvoudig en vergt geen wetswijziging. Dit voorkomt extra complexiteit in wetgeving.
- 2 Deze oplossing is goed uitvoerbaar in vergelijking met een uitzondering in de wet voor so-bedrijven. Een so-bedrijf is namelijk geen wettelijke entiteit, en de diversiteit aan inrichting van so-bedrijven is groot. We zouden dan een haakje moeten vinden bij de CAO of op het niveau van de werknemers met een indicatie, wat de uitvoering sterk 4 compliceert en de inschatting is dat dit (wetstechnisch) niet haalbaar is.
 - 5 Een ander groot voordeel van deze oplossing – t.o.v. een rechtstreekse uitzondering in de wet – is dat deze niet leidt tot vertraging in het wetstraject.
 - 6 Een nadeel van deze oplossingsrichting is dat de bedragen voor gemeenten naar rato worden verspreid, waardoor het geld niet volledig gericht zal worden verdeeld. Gemeenten zullen het geld ontvangen en de verantwoordelijkheid dragen om dit aan de so-bedrijven te geven. Zo 6 zullen sommige so-bedrijven meer krijgen dan ze aan transitievergoeding hebben uitgegeven en vice versa. Ook bestaat het risico dat gemeenten op macro-niveau worden over- of ondergecompenseerd. Onze inschatting is daarom dat Cedris en VNG een voorkeur hebben voor een uitzondering in de wet.
 - 7 De geraamde kosten a.g.v. van dit wetsvoorstel zijn voor so-bedrijven circa € 17 mln in 2026 en lopen af naar structureel €6,5 mln vanaf 2048. Als onderdeel van de voorjaarsbesluitvorming zal de noodzaak voor het financieel tegemoetkomen van so-bedrijven gewogen worden en, als hiertoe wordt besloten, van dekking voorzien moeten worden.

Datum
31-12-2024

Onze referentie
5024-

Toelichting

Uitwerking wetsvoorstel (ter informatie)

- 8 Wij hebben een eerste gesprek op ambtelijk niveau gehad met de sociale partners. Zowel werkgevers als vakbonden zijn erg kritisch. Zij verwachten dat de slapende dienstverbanden weer terugkomen en vinden het onuitlegbaar dat de minister van SZW daar voor tekent. Daarnaast vinden zowel werkgevers als vakbonden het onstabiel en onbetrouwbaar overheidsbeleid dat we een regeling uit 2020 binnen vier jaar weer terugdraaien. Ook bij het bestuurlijk overleg dat u met sociale partners had hebben zij zich kritisch geuit.
- 9 Zoals toegezegd zijn we aan het verkennen of we het wetsvoorstel kunnen uitbreiden met een oplossing om slapende dienstverbanden na de wetswijziging te voorkomen. Dit is complex. Het uitwerken van een oplossing en het uitbreiden van het wetsvoorstel zal leiden tot uitstel van de internetconsultatie en daarmee is de kans nihil dat inwerkingtreding op 1 juli 2026 lukt. Een half jaar vertraging leidt tot een incidenteel besparingstekort van € 210 miljoen dat gedekt moet worden. We komen hier in de volgende nota op terug.
- 10 Inmiddels hebben ook de ATR, UWV, BD en J&V informeel meegekeken op de memorie van toelichting bij het wetsvoorstel en zij zien vooralsnog geen complicaties.

Doorpraten over slapende
dienstverbanden

Planning

- 11 Wij zijn voornemens om eind januari het definitieve voorstel ter accordering aan u voor te leggen, zodat we het in februari voor internetconsultatie en uitvoeringstoets kunnen uitzetten. We liggen dan nog op schema voor inwerkingtreding op 1 juli 2026, al blijft dit tijdspad zeer krap.

Bijlagen

Volgnummer	Naam	Actie	Informatie
1	Beslisnota 30 oktober	Ter informatie (niet verzenden)	

	Nummer: 1	Auteur: Nobel, J.N.J.	Onderwerp: Highlight	Datum: Onbepaald
Deze oplossing is relatief eenvoudig en vergt geen wetswijziging. Dit voorkomt extra complexiteit in wetgeving.				
	Nummer: 2	Auteur: 	Onderwerp: Markering	Datum: 15-10-2025 14:11:36 +02'00'
	Nummer: 3	Auteur: Nobel, J.N.J.	Onderwerp: Highlight	Datum: Onbepaald
Deze oplossing is goed uitvoerbaar in vergelijking met een uitzondering in de wet voor so-bedrijven. Een so-bedrijf is namelijk geen wettelijke entiteit, en de diversiteit aan inrichting van so-bedrijven is groot. We zouden dan een haakje moeten vinden bij de CAO of op het niveau van de werknemers met een indicatie, wat de uitvoering sterk compliceert en de inschatting is dat dit (wetstechnisch) niet haalbaar is. Een ander groot voordeel van deze oplossing – t.o.v. een rechtstreekse uitzondering in de wet – is dat deze niet leidt tot vertraging in het wetstraject.				
	Nummer: 4	Auteur: 	Onderwerp: Markering	Datum: 15-10-2025 14:11:39 +02'00'
	Nummer: 5	Auteur: 	Onderwerp: Markering	Datum: 28-7-2025 11:03:38 +02'00'
	Nummer: 6	Auteur: Nobel, J.N.J.	Onderwerp: Highlight	Datum: Onbepaald
zullen sommige so-bedrijven meer krijgen dan ze aan transitievergoeding hebben uitgegeven en vice versa.				
	Nummer: 7	Auteur: Nobel, J.N.J.	Onderwerp: Highlight	Datum: Onbepaald
Zoals toegezegd zijn we aan het verkennen of we het wetsvoorstel kunnen uitbreiden met een oplossing om slapende dienstverbanden na de wetswijziging te voorkomen. Dit is complex. Het uitwerken van een oplossing en het uitbreiden van het wetsvoorstel zal leiden tot uitstel van de internetconsultatie en daarmee is de kans nihil dat inwerkingtreding op 1 juli 2026 lukt. Een half jaar vertraging leidt tot een incidenteel besparingstekort van € 210 miljoen dat gedekt moet worden. We komen hier in de volgende nota op terug. Inmiddels hebben ook de ATR, UWV, BD en J&V informeel meegekeken op de memorie van toelichting bij het wetsvoorstel en zij zien vooralsnog geen complicaties.				
	Nummer: 8	Auteur: Nobel, J.N.J.	Onderwerp: FreeText	Datum: Onbepaald
Doorpraten over slapende dienstverbanden				



Ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid

Aan

Minister van SZW

nota

Indienen wetsvoorstel Comp. LAO beperken kleine
werkgever bij Tweede Kamer

Aanleiding

Op 5 december wordt het wetsvoorstel *Wijziging van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek in verband met het beperken van de compensatieregeling transitievergoeding bij ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid tot kleine werkgevers* behandeld in de MR. Bijgaand treft u de stukken aan voor doorgeleiding aan het Kabinet van de Koning, zodat het wetsvoorstel zo spoedig mogelijk aan de Tweede Kamer kan worden aangeboden.

Geadviseerd besluit

- Gaat u akkoord met wetsvoorstel aanbieden aan het Kabinet van de Koning? Zo ja, dan wordt u verzocht de (aangevulde) memorie van toelichting en het nader rapport te ondertekenen. Uiterlijk 5 december dienen de stukken door u ondertekend te zijn. Na akkoord van de MR worden deze zo snel mogelijk doorgeleid naar het Kabinet van de Koning.

Kernpunten

- Het wetsvoorstel is onderdeel van het regeerakkoord en levert een besparing van circa € 380 miljoen per jaar op, ten tijde van het hoofdlijnenakkoord. De besparing is ingeboekt per 1 juli 2026. Dit tijdspad is zeer krap. In geval van vertraging is er sprake van een besparingsverlies dat SZW beleidsmatig dient te dekken.
- U wordt verzocht deze stukken af te doen. De Staatssecretaris van Justitie en Veiligheid is akkoord met verzending.
- Het wetsvoorstel wordt vervolgens via het Kabinet van de Koning ingediend bij de Tweede Kamer.
- Bijgevoegd zijn ook de mee te sturen toetsen, adviezen en relevante beslisnota's.

Bijlagen

Volgnummer	Naam	Actie	Informatie
1	Wetsvoorstel	Ondertekenen en doorgeleiden naar Kab. Koning	<u>Let op: pas na akkoord MR ondertekenen!</u>

TER BESLISSING

Directie

Datum
15-10-2025

Onze referentie
2025-

Opgesteld door

Bijlage(n)
2

2

Nader rapport

Ondertekenen en
doorgeleiden naar
Kab. Koning

Idem.

Datum
15-10-2025

Onze referentie
2025- 



Aan
Minister van SZW

nota

Beslisnota wetstraject Comp. LAO

TER BESLISSING

Directoraat- [redacted]

Datum
30-10-2024

Onze referentie
2024- [redacted]

Opgesteld door
[redacted]

Bijlage(n)
1

Aanleiding

In de budgettaire bijlage bij het hoofdlijnenakkoord staat het voornemen om de Compensatieregeling transitievergoeding bij langdurige arbeidsongeschiktheid (Compensatieregeling LAO) per 1 juli 2026 te beperken tot werkgevers met minder dan 25 werknemers. Met deze nota informeren we u over de voortgang van het wetstraject en leggen we enkele beslispunten aan u voor. Vanwege het krappe tijdsplan naar 1 juli 2026 hopen we snel antwoord van u te hebben.

Geadviseerd besluit

- Bent u akkoord met de verdere uitwerking van de volgende onderwerpen:
 - Slapende dienstverbanden: Het verkennen van mogelijke oplossingen om slapende dienstverbanden te voorkomen.
 - Peildatum overgangsrecht: Het vaststellen van het einde van het opzegverbod na twee jaar ziekte als peildatum voor het overgangsrecht.
 - Sociaal-ontwikkelbedrijven (so-bedrijven): Het verkennen van oplossingen voor de gevolgen van de beperking van de compensatieregeling voor so-bedrijven, waarbij de financiële dekking wordt meegenomen in de Voorjaarsbesluitvorming.
- Bent u akkoord met de voorgestelde planning/vervolginzet voor het huidige wetsvoorstel? Dit houdt in dat het concept wetsvoorstel in januari 2024 wordt voorgelegd en in februari 2024 wordt gepubliceerd voor internetconsultatie en uitvoeringstoetsen.

Kernpunten

A. Uitwerking wetsvoorstel beslispunten

Slapende dienstverbanden

- Door de compensatie voor de transitievergoeding (deels) af te schaffen, kan de problematiek van de slapende dienstverbanden weer opleven.
- Bij slapende dienstverbanden lieten werkgevers het dienstverband formeel voortbestaan terwijl er geen loondoorbetalingsverplichting meer bestond. Omdat het dienstverband in zo'n geval niet eindigt, hoeft de werkgever geen transitievergoeding te betalen.

- Dit kunnen werkgevers niet meer zonder rechtsgevolgen doen sinds de Xella-uitspraak van de Hoge Raad.¹ WBJA deed jurisprudentieonderzoek en constateerde dat die uitspraak rechtstreeks gekoppeld wordt aan het bestaan van de Compensatieregeling LAO. Daarom is het de vraag of het beperken van de Compensatieregeling LAO ertoe zal leiden dat slapende dienstverbanden weer terugkomen.
- Beleidsmatig vinden wij het wenselijk om van tevoren te verkennen of er een oplossing mogelijk is die slapende dienstverbanden voorkomt. Kabinet-Rutte III heeft de Compensatieregeling LAO juist ingevoerd om slapende dienstverbanden te voorkomen. Dit fenomeen werd als onwenselijk ervaren door werknemers, want zij kregen dan geen transitievergoeding. Daarom is het lastig uit te leggen dat deze slapende dienstverbanden mogelijk weer terugkomen.
- Als we wettelijk verankeren dat de werkgever verplicht is om in te stemmen met de beëindiging van de arbeidsovereenkomst na twee jaar ziekte, zou dat voor werknemers een oplossing kunnen zijn. Dit zou wel een verstrekkende aanpassing zijn binnen het arbeidsrecht, waarin de contractsvrijheid van de werkgever op dit punt wordt ingeperkt. Dit heeft gevolgen voor het draagvlak van het wetsvoorstel bij sociale partners.
- Het verkennen en uitwerken van een mogelijke oplossingsrichting om slapende dienstverbanden te voorkomen kost tijd en maakt geen onderdeel uit van het hoofdlijnenakkoord. Bent u akkoord met het verkennen van een mogelijke oplossingsrichting om slapende dienstverbanden te voorkomen (wenselijkheid, uitvoerbaarheid, juridische houdbaarheid)?
- Indien u akkoord bent met deze verkenning, zullen we u medio januari informeren. Relevant daarbij is dat het verkennen van een oplossing en het eventueel toevoegen ervan aan het wetsvoorstel gevolgen heeft voor het tijdspad. De kans wordt aanzienlijk groter dat we de datum van inwerkingtreding van 1 juli 2026 niet halen.
- Een half jaar vertraging leidt tot een besparingsverlies van ongeveer € 210 miljoen incidenteel (€ 70 miljoen in 2026 en € 140 miljoen in 2027) en moet beleidsmatig bij SZW van dekking worden voorzien.
- We onderzochten overigens ook een 50%-compensatie voor alle werkgevers. Dit zou €286 miljoen besparen, maar voldoet niet aan de politieke kaders van het regeerprogramma en biedt minder besparing dan de huidige oplossing (€380 miljoen). Bovendien ontziet het kleine werkgevers niet en lost het slapende dienstverbanden niet op.

Datum

30-10-2024

Onze referentie

2024-

Peildatum overgangsrecht

- Om in het overgangsrecht voor het wetsvoorstel duidelijkheid te scheppen welk recht werkgevers hebben op compensatie voor- en na de wijziging, moet een helder moment worden gekozen.
- Het moment waarop het opzegverbod na twee jaar ziekte eindigt ligt het meest voor de hand als peildatum. Dat geeft de werkgever helderheid, want het moment waarop het opzegverbod eindigt is goed vast te stellen.

¹ In de Xella-uitspraak oordeelde de Hoge Raad in 2019 dat de werkgever op grond van goed werkgeverschap in moet stemmen met een voorstel van de werknemer tot beëindiging van het slapende dienstverband met wederzijds goedvinden wanneer die voldoet aan de vereisten voor beëindiging van de arbeidsovereenkomst door langdurige arbeidsongeschiktheid. De werkgever moet dan ook instemmen met een vergoeding ter hoogte van de transitievergoeding die verschuldigd is bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst na 104 weken, of na de periode van een eventuele loonsanctie.

- Als de datum van het opzegverbod eindigt ná de datum van inwerkingtreding van het wetsvoorstel, valt de werkgever onder het nieuwe recht.
- In bijlage 1 vindt u voorbeelden van de werking van de peildatum.
- Bent u akkoord om aan te sluiten bij deze peildatum?

Datum

30-10-2024

Onze referentie

2024-

Verkenning oplossing so-bedrijven

- Cedris, de brancheorganisatie voor sociaal ontwikkelbedrijven (so-bedrijven), uitte haar zorgen over het voornemen de Compensatieregeling LAO te beperken tot werkgevers met minder dan 25 werknemers. Die heeft gevolgen voor haar sector.
- De kenmerken van werknemers die in dienst zijn bij so-bedrijven maken dat er een bovenmatig hoog langdurig ziekteverzuim is. Zij hebben vaak een kwetsbare gezondheid. In 2023 stroomde 2,36% van de werknemers uit door langdurig ziekteverzuim. In deze sector betaalt men dus gemiddeld vaker een transitievergoeding in zo'n situatie. Hierdoor is deze sector afhankelijker van de huidige compensatieregeling.
- So-bedrijven ontvangen het grootste deel van hun inkomsten via gemeenten. Het werk van de medewerkers van een so-bedrijf kunnen we daarom in belangrijke mate als gesubsidieerde arbeid zien.
- Op basis van een gezamenlijke analyse door SZW, Cedris en VNG schatten we dat de sector in 2023 een bedrag van rond de € 21,5 miljoen aan compensatie voor betaalde transitievergoeding ontving. We verwachten dat dit naar de toekomst (2048) toe afloopt naar zo'n € 7 miljoen per jaar als gevolg van de uitstroom van medewerkers met een indicatie Wsw.
- Cedris heeft aangegeven dat de sector deze kosten niet kan dragen en daarom Kamerleden heeft benaderd over deze kwestie. Er zijn hierover al schriftelijke vragen gesteld bij de begrotingsbehandeling.
- Wij stellen voor om oplossingen te verkennen waarbij de dekking onderdeel is van de Voorjaarsbesluitvorming. Later zal aan u en de Stas een beslisnota hierover volgen. Bent u hiermee akkoord?

B. Uitwerking wetsvoorstel (ter informatie)

Hieronder vindt u een aantal punten die in het wetsvoorstel uitgewerkt worden, maar waar we op een later moment in een beslisnota op terugkomen.

Definitie kleine werkgever

- Voor het wetsvoorstel moet worden besloten wat de definitie is van een kleine werkgever.
- Er staan nu in allerlei wetten verschillende definities van wat een kleine werkgever is. We stellen voor om aan te sluiten bij een bestaande definitie en niet een nieuwe definitie te maken. Zo houden we de uitvoerbaarheid en regeldruk van de regeling beheersbaar en voorkomen we complexiteit. Twee definities voor kleine werkgever liggen het meest voor de hand:
 - 1) De definitie uit de gedifferentieerde premie Arbeidsongeschiktheidsfonds in de Wet Financiering Sociale Verzekeringen. Bij deze definitie is een werkgever klein wanneer de totale loonsom minder is dan 25 keer het gemiddelde premiegerechtigde loon. Jaarlijks deelt de Belastingdienst alle werkgevers in Nederland in klein, middel of groot op basis van het premiegerechtigd loon.
 - 2) De definitie van de Compensatieregeling Transitievergoeding bij bedrijfsbeëindiging. Bij deze definitie is een werkgever een kleine werkgever als die minder dan 25 werknemers in dienst had in de tweede helft van het kalenderjaar, voorafgaand aan het kalenderjaar waarin het

recht op compensatie is ontstaan. Bij deze definitie telt UWV het aantal unieke BSN's.

- De voor- en nadelen van beide definities moeten we nog beter in kaart brengen. We hopen u medio januari hierover nader te informeren.

Datum
30-10-2024

Onze referentie
2024-

C. Sociale partners

- In de Regiegroep van 2 oktober 2024 is de start van het wetsvoorstel aangekondigd, een korte toelichting gegeven en uitnodiging gedaan om op ambtelijk niveau op een later moment hierover door te praten.
- De Stichting van de Arbeid heeft inhoudelijk niet gereageerd. De sociale partners willen geen geïsoleerde maatregelen bespreken en beoordelen, maar eerst een beeld hebben van wat de uitwerking van het regeerprogramma betekent voor de balans van het arbeidsmarktpakket.
- Ze gaven wel aan dat ze een breder overzicht wil van welke zaken uitgewerkt zullen worden uit het HLA/regeerprogramma.
- Het gesprek over arbeidsmarktpakket/regeerprogramma komt ook aan de orde in het Najaarsoverleg van 21 november 2024. BO stelt momenteel een overzicht met planning van de SZW-maatregelen op.
- Wij hopen in december inhoudelijk met de sociale partners in gesprek te gaan.
- Het is mogelijk dat de te kiezen strategie in dit dossier zijn weerslag heeft op de polder in bredere zin, zoals op het arbeidsmarktpakket.

D. Planning

- Het tijdspad naar 1 juli 2026 is krap en er treedt een besparingsverlies op als de wetswijziging later in werking treedt.
- Op dit moment ligt de planning nog op schema. Om op schema te blijven moeten we het wetsvoorstel begin februari uitzetten voor internetconsultatie en uitvoeringstoetsen. We werken de komende 2 maanden hard door om in de eerste helft van januari een conceptwetsvoorstel aan u voor te leggen.
- Deze planning is gebaseerd op de aanpassing die voortvloeit uit het regeerakkoord zelf. Als daar meer zaken bij komen, moet de planning daarop worden aangepast.

F. Financiële aandachtspunten

- U vroeg bij de vorige nota of het kader SZ niet hoger is vastgesteld voor de CRTV tegenvaller uit augustus. Hierbij een antwoord op uw vraag.
 - Op basis van uitvoeringsinformatie is in augustus het aantal CRTV toekenningen naar boven toe bijgesteld. Dit leidde tot hogere lasten voor de regeling. Voor de HLA-maatregel was een besparing van structureel € 380 miljoen per jaar geboekt, maar deze valt hierdoor voor de totale regeling hoger uit.
 - De per saldo CRTV tegenvaller (de bijstelling van de raming voor de totale regeling (tegevaller) min de besparing van de HLA-maatregel (meevaller)) is meegenomen in de uitvoeringstegenvaller bij de augustusbesluitvorming.
 - Het kader is niet hoger vastgesteld, maar de tegenvaller is in het saldo gelopen. We hebben deze tegenvaller dus niet hoeven dekken.
- Als er vertraging is en de inwerkingtreding per 1 juli 2026 niet meer haalbaar is, zal het incidentele besparingstekort van € 210 miljoen van dekking moeten worden voorzien. Dit moeten we meenemen in de voorjaarsbesluitvorming.



Aan

Minister van SZW

nota

Advies RvS wetvoorstel beperken Compensatieregeling
LAO kleine werkgevers, vervolg

TER BESLISSING

Directie

Datum
22-09-2025

Onze referentie
2025

Opgesteld door

Uiterlijk bij
8 oktober 2025

Bijlage(n)
4

Aanleiding

- In het regeerakkoord is een bezuiniging ingeboekt op de compensatie van werkgevers voor de transitievergoeding die zij verschuldigd zijn bij ontslag na langdurige arbeidsongeschiktheid. Om deze bezuiniging te realiseren is het wetsvoorstel Beperken Compensatieregeling LAO kleine werkgevers opgesteld, waarmee de bestaande compensatieregeling wordt beperkt tot kleine werkgevers. Dit levert een structurele besparing van circa € 380 miljoen per jaar op.
- Op 17 september jl. heeft de Raad van State (RvS) het advies vastgesteld bij dit wetsvoorstel. De RvS adviseert het wetsvoorstel niet bij de TK in te dienen, tenzij het is aangepast (dictum C). Zie het advies in bijlage 1.
- In deze nota lichten wij het advies van de RvS toe, geven wij onze appreciatie daarbij en vragen wij u een beslissing te nemen over het vervolgtraject.

Geadviseerd besluit

Bent u akkoord met ons voorstel voor het vervolgtraject, waarbij:

- het wetsvoorstel ongewijzigd blijft;
- de memorie van toelichting wordt onder andere aangevuld op het punt van de belangenafweging tussen werkgever en werknemer bij langdurige arbeidsongeschiktheid; en het voorstel te zijner tijd wordt aangeboden aan de MR ten behoeve van indiening bij de Tweede Kamer?

Kernpunten

- De RvS heeft een drietal bezwaren geschetst in het advies (zie onder advies RvS). Gedeeltelijk herkennen en erkennen we deze bezwaren. De maatregel is het resultaat van een politieke weging. Deze weging kunt u opnieuw maken. Daarbij moet het budgettaire belang van € 380 mln per jaar worden meegewogen. Met name het budgettaire beslag maakt dat wij alles afwegende voorstellen het wetsvoorstel niet te wijzigen.
- Als u akkoord bent om het wetsvoorstel ongewijzigd in te dienen, streven wij ernaar om het wetsvoorstel te agenderen voor de MR van 21 november, om vervolgens te agenderen voor de procedurevergadering van 2 december (de eerste pv na het verkiezingsreces van de Tweede Kamer).
- Ook bij het ongewijzigd verder brengen van het wetsvoorstel blijft het tijdsplan zeer krap om de datum van inwerkingtreding van 1 juli 2026 te halen. Het is echter wel belangrijk dat we hiernaar blijven streven. Inwerkingtreding na 1 juli 2026 leidt tot een besparingsverlies van circa € 38 miljoen per maand

Wat won't
practisch tegen
e klare afge-
wogen?
zijn en alken-
intraum?

vertraging, dat beleidsmatig door SZW zal moeten worden gedekt. Dit is meer als de ten tijde van het Hoofdlijnenakkoord ingeboekte besparing omdat het gebruik en de huidige kosten van de CRTV meermaals zijn bijgesteld.

Inhoud wetsvoorstel

- Per 1 april 2020 is de Regeling compensatie transitievergoeding na langdurige arbeidsongeschiktheid (Compensatieregeling LAO) in werking getreden. Vanaf dat moment worden werkgevers (onder voorwaarden) gecompenseerd voor de kosten van een bij ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid betaalde transitievergoeding.
- Eén van de redenen om werkgevers in die gevallen te compenseren, was om te voorkomen dat werkgevers niet overgaan tot beëindiging van het dienstverband om het moeten betalen van een transitievergoeding te voorkomen (oftewel het voorkomen van 'slapende dienstverbanden'. Zie bijlage 3 voor een verdere toelichting over deze slapende dienstverbanden).
- Het wetsvoorstel strekt ertoe om de Compensatieregeling LAO te beperken tot kleine werkgevers. Alleen werkgevers die als klein worden aangemerkt, komen dan nog in aanmerking voor compensatie.
- Het betreft een bezuinigingsmaatregel. Voor deze beperking van de Compensatieregeling LAO tot kleine werkgevers is een besparing van structureel € 380 miljoen ingeboekt ten tijde van het Hoofdlijnenakkoord. Als het wetsvoorstel niet per 1 juli 2026 in werking treedt, resulteert dit in een besparingstekort.

Datum
22-09-2025

Onze referentie
2025-[REDACTED]

Advies RvS en appreciatie

- De RvS adviseert om op drie onderdelen het wetsvoorstel nader te bezien. Hieronder vindt u die onderdelen, inclusief onze appreciatie. Ook vragen we uw akkoord op de voorgestelde vervolgtacten.

1. Volgens de RvS is er een fundamentele belangenafweging nodig van de kwetsbare situatie van de langdurig arbeidsongeschikte werknemer en de meerjarige verplichtingen van de werkgever bij ziekte, mede in het licht van het bredere arbeidsmarktbeleid. Hierbij adviseert de RvS het afschaffen van het betalen van de transitievergoeding bij langdurige arbeidsongeschiktheid te overwegen.

- Juridisch en beleidsmatig zijn er bezwaren om de verplichting te schrappen van het betalen van een transitievergoeding bij langdurige arbeidsongeschiktheid. Zoals verwoord in de MvT leidt dit namelijk voor een deel van de werknemers tot een (indirect) onderscheid op grond van handicap of chronische ziekte, dat niet afdoende objectief gerechtvaardigd kan worden.
- Het doel van de transitievergoeding is compensatie voor het ontslag en het vergemakkelijken van de overgang naar een andere baan. Het feit dat langdurig zieke werknemers al geruime tijd arbeidsongeschikt zijn (geweest) en gedurende die tijd hun loon doorbetaald hebben gekregen, maakt dit niet anders. Ook bij langdurige ziekte kan transitie naar een andere baan aan de orde zijn. Deze bezwaren zijn ook verwoord in de MvT bij het wetsvoorstel.
- Wel kan de MvT ten aanzien van dit adviespunt voor zover mogelijk aangevuld worden.

2. De RvS verwijst naar de mogelijke toename van het aantal slapende dienstverbanden door het wetsvoorstel. Daarbij concludeert de RvS dat de compensatie geen structurele oplossing biedt voor de onderliggende problematiek van hoge werkgeverslasten. Ook hierom zou overwogen moeten worden om de verplichte transitievergoeding bij ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid te schrappen.

- We erkennen dat het mogelijke gevolg van dit voorstel is dat het aantal slapende dienstverbanden weer zal toenemen. Dit wordt ook benoemd in de MvT.
- Eerder is een verkenning gedaan naar alternatieve oplossingen voor het verschijnsel van slapende dienstverbanden. Het alternatief dat toen het meest haalbaar leek, was een wijziging van het ontslagrecht. Een langdurig arbeidsongeschikte werknemer krijgt dan na het vervallen van de loondoorbetalingsplicht recht op een transitievergoeding ondanks dat de werknemer zelf het initiatief tot beëindiging van de

*Eens!
= pleisters
plaatsen.*

arbeidsovereenkomst neemt. Deze oplossing betekent wel een verstrekking binnen het arbeidsrecht. Een transitievergoeding is immers bedoeld voor gevallen waarin een werknemer ontslagen wordt, niet voor gevallen waarin hij zelf het initiatief neemt. De onderbouwing dat toch een transitievergoeding verschuldigd is, is daarom heel belangrijk.

- Uw voorganger heeft besloten om deze alternatieve oplossingsrichting niet verder uit te werken, vanwege de daaraan verbonden nadelen en omdat het niet past in het tijdpad om deze wetswijziging per 1 juli 2026 in werking te laten treden. Een structureel ingeboekte besparing van € 380 miljoen wordt in dat geval met twee jaar uitgesteld. Dit zal door SZW beleidsmatig gedekt moeten worden. Een overzicht van voor- en nadelen van dit alternatief, vindt u in bijlage 3.

Datum
22-09-2025

Onze referentie
2025-[REDACTED]

3. Verder merkt de RvS op dat de beperking tot kleine werkgevers de compensatieregeling conflictgevoelig maakt. De kwalificatie als kleine of middelgrote werkgever bepaalt of een werkgever in aanmerking komt voor compensatie. De verwachting van de RvS is dat (veel) vaker bezwaar zal worden aangetekend tegen de beschikking van de Belastingdienst (BD) dat een werkgever kwalificeert als middelgroot.

- Uit de Uitvoeringstoets van de BD blijkt dat de verwachte impact – die ziet op de mogelijkheid van werkgevers om tegen de indeling van de werkgeversgrootte bezwaar te maken - beperkt is en binnen de bestaande capaciteit kan worden opgevangen. Zie de Uitvoeringstoets in bijlage 4.
- Wij adviseren u dan ook om het wetsvoorstel op dit punt niet aan te passen.

*criteria niet
vastomlijnd/
eenduidig!*

Bijlagen

Volgnummer	Naam	Actie	Informatie
1	Advies Raad van State	Ter informatie (niet verzenden)	
2	Wetsvoorstel	Ter informatie (niet verzenden)	
3.	Beslisnota slapende dienstverbanden beperking compensatieregeling LAO	Ter informatie (niet verzenden)	
4.	Uitvoeringstoets Belastingdienst	Ter informatie (niet verzenden)	



Aan

Minister van SZW

nota

Agenderen wetsvoorstel beperken Comp. LAO kleine
werkgever in MR

TER BESLISSING

Directie

Datum

26-05-2025

Onze referentie

2025-

Opgesteld door

Aanleiding

Het wetsvoorstel 'beperken van de compensatieregeling transitievergoeding bij ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid tot kleine werkgevers' (Compensatieregeling LAO) is gereed om voor advies aan te bieden aan de Raad van State. Het wetsvoorstel is behandeld in de CSD van 26 mei jl. Naar aanleiding hiervan zijn nog enkele kleine aanpassingen doorgevoerd in de memorie van toelichting (zie bijlage 4). Bijgaand ontvangt u het aangepaste stuk en het formulier voor de Ministerraad van 6 juni a.s. Na akkoord kan het wetsvoorstel door het Kabinet van de Koning worden aangeboden aan de Raad van State.

Uiterlijk bij

27 mei 2025

Bijlage(n)

4

Geadviseerd besluit

- U wordt geadviseerd akkoord te gaan met agendering van het wetsvoorstel in de MR van 6 juni a.s. in verband met het indienen van een adviesaanvraag bij de Raad van State.
- Bij akkoord wordt u verzocht het aanbiedingsformulier (bijlage 1) te ondertekenen. Het formulier moet samen met het conceptwetsvoorstel (bijlage 2 en 3) uiterlijk woensdag 28 mei om 09.00 uur, zijn ontvangen bij het secretariaat van de ministerraad.

Kernpunten

- Het wetsvoorstel is 26 mei jl. in de CSD behandeld. Dit heeft tot twee inhoudelijke reacties geleid en minimale aanpassingen in de MvT.
- 1. Het Ministerie van OCW heeft verzocht de passage rondom de Aof- en Awf-premie (cijfermatig) te verduidelijken. De MvT is aangevuld met een cijfermatige toelichting waaruit blijkt dat de kosten van de regeling al enkele jaren significant hoger zijn (rond de 570 mln. euro in 2024 en 2025) dan de huidige waarde van een 0,1 procentpunt verhoging van de Awf-premie van destijds (die zou in 2025 iets minder dan 260 mln. euro opleveren) (zie bijlage 4).
- 2. Het ministerie van VWS wees op het risico van slapende dienstverbanden en vroeg of een oplossing voorhanden is om dit te voorkomen. In de CSD is toegelicht dat mogelijke oplossingen zijn verkend en dat u heeft besloten om deze oplossingen niet verder uit te werken.
- In de nota van 12 mei jl. was toegelicht dat er nog afstemming plaatsvond met J&V en FIN over de financiering van de kosten van de Raad van de rechtspraak door de toename van de werklust van structureel ca. 0,8 mln. euro.

- Inmiddels is hierover overeenstemming bereikt tussen SZW, J&V en FIN. Deze kosten worden gedekt op de begroting van SZW. De MvT is op dit punt aangevuld.
- Het wetsvoorstel is gereed om via de MR en Kabinet van de Koning aangeboden te worden voor advies aan de Raad van State.

- [redacted] vragen, gevolgd door de antwoorden:
[redacted]

Datum
26-05-2025

Onze referentie
2025-[redacted]

- [redacted] 7:673 lid 6 BW geen soelaas
[redacted] transitiekosten en inzetbaarheidskosten op grond van voornoemd artikellid in mindering worden gebracht op de transitievergoeding. [redacted] voorkoming van werkloosheid of het bekorten van de periode daarvan.
[redacted] Re-integratiekosten worden gemaakt om de functie bij de eigen werkgever uit te kunnen oefenen, niet om de inzetbaarheid te bevorderen buiten deze werkgever [redacted]
[redacted] eerste spoor bij de eigen werkgever. Artikel 7:673 lid 6 BW biedt daarmee geen ruimte om de re-integratiekosten bij de transitievergoeding in mindering te brengen.
- [redacted] wettelijke verplichting van werkgevers. De kosten waar artikel 7:673 lid 6 BW op doelt, zijn extra kosten die de werkgever maakt zodat de werknemer meer vaardigheden en kennis bezit waar de toekomstige werkgever ook baat bij kan hebben of waarmee werkloosheid wordt voorkomen. [redacted] lakken vanwege lopende onderhandelingen van stakeholders
- [redacted] moeilijk kunnen onderbouwen van het objectieve onderscheid, de mogelijkheden hiervoor (zeer) beperkt zijn.

Objectieve rechtvaardiging verboden onderscheid en argumentatie LLU

- Voor een succesvol beroep op een objectieve rechtvaardigingsgrond is vereist dat het onderscheid een (1) legitiem doel dient en dat het gekozen middel (2) passend en (3) noodzakelijk is. [redacted] beperken van kosten van werkgevers bij ziekte van werknemers'.
- Voor wat betreft uw vraag over kosten die werkgevers maken en of het beperken van financiële lasten van werkgevers een rol zou kunnen spelen in een objectieve rechtvaardiging als legitiem doel van het onderscheid is het volgende relevant.

¹ Stb. 2015, 171, p. 5.

- Wanneer het beperken van financiële lasten als legitiem doel zal dienen om de transitievergoeding af te schaffen, zal dit in ieder geval niet voor de hele groep van chronisch zieken en gehandicapten, die door deze maatregel wordt getroffen, opgaan. Dit speelt bijvoorbeeld bij mensen met een zeer lang dienstverband, die daardoor recht hebben op een veel hogere transitievergoeding dan mensen met een kort dienstverband.
- Ook verhoudt het zich als legitiem doel slecht tot de uitgangspunten van het huidige stelsel, waarin de eerste twee ziektejaren zijn geprivatiseerd en de kosten via het afschaffen van de transitievergoeding alsnog bij de werknemer terechtkomen.
- Voornaamste reden waarom wij van mening zijn dat een objectieve rechtvaardigingsgrond naar alle waarschijnlijkheid niet te geven is, is omdat de noodzakelijkheid lastig te onderbouwen is. Dit erkende LLU ook. De reden daarvoor is dat er een middel denkbaar is (dat ook nu al bestaat) waarbij hetzelfde doel wordt bereikt en waarbij helemaal geen onderscheid wordt gemaakt. Dat de compensatieregeling deels wordt afgeschaft is daarvoor niet relevant; het gaat erom of een middel denkbaar is waarbij hetzelfde doel wordt bereikt (werkgevers financieel ontlasten) en deze groep niet of minder wordt benadeeld. En dat is het geval. Kosten die werkgevers maken kunnen ook in dat licht niet bijdragen aan een objectieve rechtvaardiging.
- Om deze reden is er geen aanleiding om het standpunt te heroverwegen.

Datum
26-05-2025

Onze referentie
2025-

Bijlagen

Volgnummer	Naam	Actie	Informatie
1	MR aanbiedingsformulier	Ter verzending aan secretariaat MR	
2	Memorie van toelichting	Ter verzending aan secretariaat MR	
3	Voorstel van wet	Ter verzending aan secretariaat MR	
4	Memorie van toelichting met track changes	Ter informatie	



Aan

Minister van SZW

nota

Reacties consultatie/ U-toetsten en aangepaste MvT
m.b.t. Wetsvoorstel 'Comp. LAO beperken tot kleine
werkgevers' en aanbieding CSD

Aanleiding

- De internetconsultatie voor het wetsvoorstel 'beperken van de compensatieregeling transitievergoeding bij ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid tot kleine werkgevers' (Compensatieregeling LAO) is afgerond.
- UWV en de Belastingdienst hebben uitvoeringstoetsen uitgebracht (bijlage 3 en 4) en de Raad voor de Rechtspraak (de Raad) bracht advies uit (bijlage 6).
- In deze nota informeren we u over de belangrijkste uitkomsten van de internetconsultatie, de U-toetsen en het advies van de Raad.
- De wettekst is inhoudelijk ongewijzigd, maar in de Memorie van Toelichting (MvT) zijn enkele aanvullingen gedaan waarvoor wij uw akkoord vragen.

Geadviseerd besluit

- Bent u akkoord met de volgende aanvullingen in de MvT:
 - verduidelijking dat werkgever en werknemer onderling besluiten of zij overgaan tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst bij een slapend dienstverband;
 - uitleg waarom afschaffen van de transitievergoeding bij langdurige arbeidsongeschiktheid niet mogelijk is, vanwege het ontbreken van een objectieve rechtvaardigingsgrond;
 - toelichting dat er geen uitzonderingspositie voor sectoren of branches wordt gemaakt, mede omdat daarmee het beoogde besparingsdoel van het wetsvoorstel niet wordt gehaald;
 - onderbouwing waarom het wetsvoorstel niet wordt aangepast aan de door UWV voorgestelde 'definitieve' werkwijze voor gegevensuitwisseling, met de kanttekening dat samen met UWV en de Belastingdienst wordt gekeken hoe deze werkwijze op termijn kan worden vormgegeven?
- Bent u akkoord met het aanbieden van het wetsvoorstel aan de CSD van 26 mei? Voorstel aan de CSD is het wetsvoorstel aanbieden aan de ministerraad (6 juni) voor verzending aan de Raad van State. *NB: Over de dekking van de structurele kosten voor de rechtspraak (ca. € 750.000 per jaar) wordt nog afgestemd met JenV en FIN; een akkoord wordt vóór de CSD verwacht.*

Toelichting

Internetconsultatie

- Er zijn in totaal 108 reacties gekomen op de internetconsultatie. Hieronder vindt u een overzicht van de belangrijkste onderwerpen, of onderwerpen die

TER BESLISSING

Directie

Datum

12-05-2025

Onze referentie

2025-

Opgesteld door

Uiterlijk bij

19 mei 2025

Bijlage(n)

7

meermaals terugkwamen, met een toelichting hoe de MvT is verduidelijkt/aangepast.

Slapende dienstverbanden

- In veel van de reacties (waaronder door LabourLaw United (LLU),¹ de Nederlandse orde van advocaten en de Raad) wordt verwezen naar het risico en zelfs de waarschijnlijkheid dat slapende dienstverbanden weer zullen terugkomen. LLU verzoekt ook om duidelijkheid te scheppen of de (middelgrote of grote) werkgever verplicht is om mee te werken aan beëindiging van slapende dienstverbanden.
- In lijn met het oordeel van LLU, de Nederlandse orde van advocaten en de Raad achten wij de kans ook zeer waarschijnlijk dat er weer meer slapende dienstverbanden zullen komen.
- Verschillende oplossingsrichtingen zijn verkend. Deze zijn zeer complex en zouden tot vertraging van het wetsvoorstel leiden. U heeft eerder besloten die oplossingen niet verder uit te werken. Zie ter informatie de bijgevoegde nota in bijlage 5.
- In de MvT is de verwachting uitgesproken dat het aannemelijk is dat het beperken van de wettelijke compensatiemogelijkheid invloed heeft op de werking of reikwijdte van de in de rechtspraak ontwikkelde norm rondom slapende dienstverbanden. Of dat zo is en op welke manier, is voorbehouden aan de rechter. Daar kan de wetgever niet in treden.
- In dat kader plaatste o.a. LLU namelijk de kritiek dat de MvT op dit punt enigszins ambigu was. Enerzijds aanvaardt de regering met dit wetsvoorstel de kans dat er meer slapende dienstverbanden zullen komen, anderzijds was in de MvT opgenomen dat het de voorkeur verdient dat werkgevers meewerken aan de beëindiging van een dienstverband (hoewel daar formeel niet toe verplicht). Naar aanleiding van deze kritiek om 'kleur te bekennen' en om onduidelijkheid te voorkomen is laatstgenoemde stelling geschrapt en is in de plaats opgeschreven dat het aan werkgevers en werknemers onderling is om al dan niet over te gaan tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

Datum

12-05-2025

Onze referentie

2025-

Afschaffen transitievergoeding bij langdurige arbeidsongeschiktheid

- In meerdere reacties is voorgesteld de transitievergoeding in het geval van ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid af te schaffen.
- Dit loopt echter tegen beleidsmatige en juridische bezwaren aan. De doelen van de transitievergoeding (compensatie van het ontslag en het vergemakkelijken van de transitie naar ander werk) zijn immers ook voor deze groep relevant. Het zou bovendien verboden onderscheid tot gevolg hebben van werknemers met een handicap of chronische ziekte die wegens langdurige arbeidsongeschiktheid worden ontslagen. Een objectieve rechtvaardigingsgrond om dat onderscheid wel te maken, is niet te geven. Bij de totstandkoming van de Wet werk en zekerheid en de compensatieregeling was dit al het regeringsstandpunt. Er is geen sprake van gewijzigde omstandigheden die nopen tot heroverweging van dit standpunt.
- LLU heeft in hun reactie gesteld dat een objectieve rechtvaardiging naar hun idee wel mogelijk is. Op 30 april jl. hebben wij een gesprek met hen gehad over een mogelijke argumentatie daarvoor. Het gesprek heeft echter geen aanleiding gegeven om het eerder ingenomen standpunt te heroverwegen.
- De toelichting in de MvT rondom het bovenstaande is verduidelijkt/aangevuld.

Uitzonderingspositie specifieke sectoren

- Verschillende sectoren/branches, waaronder een groot aantal sociaal ontwikkelbedrijven, hebben gereageerd en vragen om een uitzonderingspositie.
- In de MvT is het uitgangspunt toegelicht dat voor geen enkele sector/branche een uitzondering wordt gemaakt o.a. omdat het besparingsdoel dat met het wetsvoorstel is beoogd dan niet wordt gehaald.

Awf-/Aof-premie

- In een aantal reacties wordt verwezen naar de Awf-premie die met circa 0,1 procentpunt is verhoogd met de introductie van de Compensatieregeling LAO.

¹ LLU, is een samenwerkingsverband van vooraanstaande arbeidsrechtverenigingen.

Inmiddels is de Awf-premie verlaagd en de Aof-premie verhoogd, zodat ook bij overheidswerkgevers premie werd geïnd.

- Sommigen zijn van mening dat de Aof-premie voor de werkgevers die niet meer in aanmerking komen voor compensatie moet worden verlaagd. Dit punt hebben de werkgevers ook meermaals gemaakt.
- De MvT is verduidelijkt met de toelichting dat geen koppeling tussen de uitgaven aan de compensatieregeling en de hoogte van de Aof-premie is. Als de uitgaven aan de Compensatieregeling LAO stijgen dan verhoogt het kabinet de premies niet. De kosten van de regeling zijn al enkele jaren significant hoger dan de huidige waarde van de 0,1 procentpunt verhoging aan Awf-premie van destijds. Het verlagen van de Aof-premie voor de huidige aanpassingen aan de compensatieregeling is dus niet aan de orde.

Datum

12-05-2025

Onze referentie

2025-

Uitvoeringstoetsen

UWV

- UWV heeft geoordeeld dat het wetsvoorstel uitvoerbaar is, mits in het voorstel rekening wordt gehouden met de gemaakte opmerkingen.
- Belangrijkste opmerking is dat UWV de voorkeur heeft dat de Belastingdienst de gegevens over de indelingsbesluiten (of de werkgever als klein, middel of groot wordt aangemerkt) direct deelt met UWV. Dit zou ten goede komen aan de handhaving en dienstverlening. UWV noemt deze voorgestelde werkwijze een 'definitieve oplossing'.
- Een zogenaamde 'tijdelijke oplossing' (in lijn met de MvT) waarbij de werkgever de brief van de Belastingdienst aanlevert, heeft volgens UWV niet de voorkeur.
- De implementatietermijn voor de 'definitieve oplossing' zou bij zowel UWV als de Belastingdienst leiden tot een significante vertraging van de inwerkingtreding. Omdat het wetsvoorstel volgens UWV wel uitvoerbaar is en omdat het vormgeven van een 'definitieve oplossing' de beoogde datum van inwerkingtreding 1 juli 2026 significant zou vertragen is de MvT op dit punt niet aangepast.
- Wel zal in samenspraak met UWV en de Belastingdienst worden nagedacht over de wijze waarop de door UWV voorgestelde 'definitieve' werkwijze van gegevensuitwisseling vormgegeven kan worden op termijn.
- UWV schetst ook een handavingsrisico, namelijk dat het lastig zou zijn om de authenticiteit van de aangeleverde documenten vast te stellen (werkgevers zouden frauduleus valsheid in geschrifte kunnen plegen). Wij schatten dit risico minder hoog in dan UWV. Verder merkt UWV nog op dat bezwaar en beroep bij UWV tegen het indelingsbesluit van de Belastingdienst uitgesloten moet worden.
- Aangezien niet UWV, maar de Belastingdienst dit besluit neemt zal een werkgever echter bij de Belastingdienst binnen de bezwaartermijn bezwaar moeten maken tegen dit besluit. UWV kan bezwaren op deze grond in een bezwaarschriftprocedure over het besluit over de compensatie dus afwijzen. Om die reden is een wettelijke bepaling waarmee de gronden worden beperkt niet noodzakelijk.

Belastingdienst

- De Belastingdienst is van oordeel dat het wetsvoorstel uitvoerbaar is en per 1 juli 2026 in werking kan treden. De Belastingdienst wijst op de mogelijkheid dat werkgevers de neiging kunnen hebben om tegen de indeling van de werkgeversgrootte van de Wfsv bezwaar te gaan maken. Deze impact schat de Belastingdienst echter als beperkt in en zal binnen de bestaande capaciteit worden opgevangen.

Advies Raad voor de Rechtspraak

- De Raad heeft zwaarwegende bezwaren tegen het wetsvoorstel in de huidige vorm. Met name vanwege de onzekerheid voor middelgrote en grote werkgevers of zij gehouden zijn om mee te werken aan de beëindiging van het arbeidsovereenkomst met langdurige arbeidsongeschikte werknemers en of aan deze medewerker een transitievergoeding moet worden betaald. Zie het advies in bijlage 5. Als reactie hierop is de MvT verduidelijkt zoals toegelicht onder paragraaf 'Slappende dienstverbanden' en dat het aan partijen is om al dan niet over te gaan tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Ook wordt

op een aantal andere punten die de Raad aanhaalt, waaronder rondom de definitie van kleine werkgever, in de MVT verder ingegaan.

- De Raad wijst verder op een waarschijnlijke toename van het aantal procedures van werknemers die na twee jaar ziekte een transitievergoeding wensen te ontvangen en verwacht een toename in de werklast van de rechtspraak van circa € 750.000,- per jaar. Tussen JenV (DWJZ, DRB en DFEZ) en SZW vinden op dit moment gesprekken plaats over dekking van deze kosten. Dit vergt ook afstemming met FIN. De verwachting is dat er voor de behandeling in de CSD een akkoord is bereikt over de dekking.

Bijlagen

Volgnummer	Naam	Actie	Informatie
1	Memorie van toelichting	Ter informatie (niet verzenden)	
2	Voorstel van wet	Ter informatie (niet verzenden)	
3	U-toets UWV	Ter informatie (niet verzenden)	
4	U-toets Belastingdienst	Ter informatie (niet verzenden)	
5	Beslisnota slapende dienstverbanden beperking compensatieregeling LAO	Ter informatie (niet verzenden)	
6	Advies de Raad	Ter informatie (niet verzenden)	
7	Aanbiedingsformulier CSD	Ter informatie (niet verzenden)	

Datum
12-05-2025

Onze referentie
2025-



Aan

Minister van SZW

nota

Uitvoeringstoets en internetconsultatie Wetsvoorstel
beperken van de compensatieregeling transitievergoeding
bij ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid tot
kleine werkgevers

Aanleiding

- In de vorige nota van 24 januari bent u akkoord gegaan met het voornemen om het wetsvoorstel 'beperken van de compensatieregeling transitievergoeding bij ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid tot kleine werkgevers' (Compensatieregeling LAO) als zodanig voort te zetten.
- Het concept dient nu voor internetconsultatie te worden opengesteld en de uitvoeringstoetsen hierop moeten worden aangevraagd. Wij vragen u hier akkoord voor.

Geadviseerd besluit

- Wij adviseren u akkoord te gaan met het conceptwetsvoorstel.
- We adviseren u in te stemmen met het openstellen van dit wetsvoorstel voor internetconsultatie.
- Indien u akkoord bent met het conceptwetsvoorstel, zal DG Werk de Belastingdienst en UWV verzoeken een uitvoeringstoets te doen.

Proces

- Het conceptwetsvoorstel is meermaals met UWV en de Belastingdienst besproken. Zij hebben aangegeven dat het conceptwetsvoorstel nagenoeg rijp is voor de uitvoeringstoetsen.
- Op dit moment worden nog een aantal kleinere wijzigingen nav het commentaar van UWV in het conceptvoorstel verwerkt. Zo zal het peilmoment voor de toets of sprake is van een 'kleine werkgever' en bijbehorend overgangsrecht in geval van de Compensatieregeling bij bedrijfsbeëindiging worden aangepast naar het moment van de eerste aanvraag/het eerste verzoekschrift dat heeft geleid tot toegekende ontslagvergunning en/of uitspraak kantonrechter.
- De memorie van toelichting dient hier ook nog op aangepast te worden. Dit zal uiteraard plaatsvinden voordat het wetsvoorstel in internetconsultatie gaat. Deze nieuwe versie van het voorstel zal dan worden gebruikt voor internetconsultatie en voor de uitvoeringstoetsen.
- Omdat het om een wijziging van het Burgerlijk wetboek gaat, is de staatssecretaris Rechtsbescherming mede-ondertekenaar van het wetsvoorstel. Om die reden dient hij ook akkoord te gaan met openstelling voor internetconsultatie en het uitvoeren van uitvoeringstoetsen. Het wetsvoorstel zit daarom momenteel ook in de lijn bij het ministerie van J&V.

TER BESLISSING

Directie

Datum

04-02-2025

Onze referentie

2025-

Opgesteld door

Uiterlijk bij

17 februari 2025

Bijlage(n)

3

- Het streven is om de gewijzigde regelgeving per 1 juli 2026 in werking te laten treden. Dit tijdspad blijft, zoals aangegeven in eerdere nota's, zeer krap en er blijft een risico op vertraging bestaan. Streven is volgens planning om het conceptwetsvoorstel uiterlijk in juni aan te bieden aan de Raad van State.
- Het conceptwetsvoorstel is op 11 februari schriftelijk gedeeld met sociale partners en wij wachten nog op reactie. Omdat we het voorstel meermaals mondeling hebben besproken is de verwachting dat hieruit geen wijzigingen gaan voortkomen die ertoe leiden dat het conceptwetsvoorstel niet opengesteld kan worden voor internetconsultatie.

Datum
04-02-2025

Onze referentie
2025-

Bijlagen

Volgnummer	Naam	Actie	Informatie
1	Concept wetsvoorstel	Ter informatie (niet verzenden)	
2	Brief verzoek uitvoeringstoets Belastingdienst	Ter informatie. (Verzending door DG-Werk op een later moment via een aparte werkmap)	
3	Brief verzoek uitvoeringstoets UWV	Ter informatie. (Verzending door DG-Werk op een later moment via een aparte werkmap)	



Aan

Minister van SZW

nota

Beslisnota slapende dienstverbanden beperking
compensatieregeling LAO

Aanleiding

In de vorige nota m.b.t. het beperken van de compensatieregeling bij langdurige arbeidsongeschiktheid bent u akkoord gegaan met het verkennen van oplossingen om slapende dienstverbanden te voorkomen. Met deze nota informeren we u naar aanleiding van deze verkenning en vragen we u om te besluiten over het vervolg van de uitwerking van het wetsvoorstel.

Gevraagd besluit

Bent u voornemens om, bij gebleken haalbaarheid, het wetsvoorstel uit te breiden met een oplossingsrichting voor slapende dienstverbanden? De voorgestelde oplossingsrichting betreft een wijziging van het ontslagrecht, waarbij een langdurig arbeidsongeschikte werknemer na het vervallen van de loondoorbetalingsplicht recht krijgt op een transitievergoeding ondanks dat de werknemer zelf het initiatief tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst neemt.

Kernpunten

A. Slapende dienstverbanden

Problematiek slapende dienstverbanden en evt. vormgeving oplossing

- De centrale vraag in deze nota is of u de intentie heeft om het wetsvoorstel uit te breiden met een oplossingsrichting voor slapende dienstverbanden of dat u het wetsvoorstel zonder oplossingsrichting doorzet.
- Zoals toegelicht in de nota van 30 oktober hielden werkgevers vóór de zogenaamde Xella-uitspraak en de invoering van deze regeling soms dienstverbanden slapend. Door het dienstverband formeel voort te laten bestaan, na einde loondoorbetalingsverplichting bij een zieke werknemer, hoefden werkgevers geen transitievergoeding te betalen. De transitievergoeding is enerzijds bedoeld als compensatie voor het ontslag en anderzijds om de werknemer met behulp van de hiermee gemoeide financiële middelen in staat te stellen de transitie naar een andere baan te vergemakkelijken. Omdat er bij een slapend dienstverband geen sprake is van ontslag, maakt de werknemer geen aanspraak op deze financiële compensatie.
- Er is een reëel risico dat de problematiek van de slapende dienstverbanden weer opleeft na inwerkingtreding van dit wetsvoorstel. De

TER BESLISSING

Directie

Datum

24-01-2025

Onze referentie

2025-

Opgesteld door

Uiterlijk bij

7 februari 2025

Bijlage(n)

2

wettelijke compensatieregeling die met dit voorstel beperkt wordt, heeft immers juist als doel om slapende dienstverbanden tegen te gaan.

- Wij hebben verschillende oplossingsrichtingen in het Burgerlijk Wetboek verkend die zouden kunnen voorkomen dat bovenbeschreven problematiek herleeft door na schrappen van de compensatieregeling. Hier hebben we ook contact over gehad met het ministerie van J&V. De oplossing die ons op dit moment het meest haalbaar lijkt en de minste haken en ogen heeft, is een wijziging van het ontslagrecht waarbij een langdurig arbeidsongeschikte werknemer na het vervallen van de loondoorbetalingsplicht recht krijgt op een transitievergoeding ondanks dat de werknemer zelf het initiatief tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst neemt. De andere oplossingsrichtingen zouden exact hetzelfde doel dienen, maar zijn complexer, hebben meer haken en ogen en zijn minder haalbaar. Wij achten deze opties daarom niet relevant.
- Beleidsmatig kan het vanuit de beschermingsgedachte van het arbeidsrecht wenselijk zijn om het wetsvoorstel uit te breiden ter voorkoming van slapende dienstverbanden. Het zorgt er mogelijk voor dat deze groep werknemers hun slapende dienstverband zal beëindigen, omdat zij in dat geval een recht op een transitievergoeding krijgen. Dit is meestal een relatief groot bedrag indien de werknemer in een kwetsbare positie verkeert. Vanuit de optiek van zorgdragen voor bestaanszekerheid van kwetsbare groepen (eerste hoofdstuk regeerprogramma) kan de oplossing dus voor de hand liggen. Ook zal dit bijdragen aan draagvlak vanuit de vakbonden.
- Het is onze inschatting dat het wetgevingstechnisch gezien mogelijk is deze oplossing in de wet te verwerken, maar bij de uitwerking zal het waarschijnlijk niet mogelijk zijn onderscheid te maken naar de reden dat de langdurig arbeidsongeschikte werknemer opzegt (dit kan bijvoorbeeld ook losstaan van de langdurige ziekte). Uiteraard blijft van belang dat de onderbouwing voor het ontvangen van de transitievergoeding voldoende sterk is.
- Deze wijziging zou namelijk een verstrekkende aanpassing binnen het arbeidsrecht zijn. Een transitievergoeding is immers bedoeld voor gevallen waarin een werknemer ontslagen wordt, niet voor gevallen waarin hij zelf het initiatief neemt. De onderbouwing dat toch een transitievergoeding verschuldigd is, is daarom heel belangrijk. Ook omdat dit de reikwijdte van de transitievergoeding verandert. Daarom is het belangrijk om deze onderbouwing en de gevolgen daarvan goed integraal af te wegen. Dit pakken wij op in de uitwerking van het wetstraject indien u hiervoor kiest.
- Daarnaast verhoogt het zowel de lasten als de regeldruk bij werkgevers en staat daarom op gespannen voet met het tiende hoofdstuk van het regeerprogramma om het ondernemersklimaat te verbeteren.
- Bovendien legt deze verplichting de vinger op de zere plek bij veel werkgevers wat het vaste contract betreft. Deel van de aanleiding om deze compensatieregeling überhaupt op te stellen, was dat werkgevers het als onrechtvaardig ervoeren om gedurende twee jaar het loon tijdens ziekte door te betalen, kosten gericht re-integratie te maken en daarna nog een transitievergoeding te moeten betalen (dubbele kosten). Om daaraan tegemoet te komen, is de huidige compensatieregeling in het leven geroepen. Dit maakt ook dat werkgevers tegenstander zullen zijn van deze oplossing.

Datum
24-01-2025

Onze referentie
2025- 

- Omdat er een duidelijke afruil tussen enerzijds bestaanszekerheid en anderzijds ondernemersklimaat is vragen we u een keuze te maken.

Datum
24-01-2025

Tijdsplan en financiering

Onze referentie
2025- []

- Een eventuele oplossing binnen het huidige wetstraject gaat tijd kosten omdat het wetsvoorstel behoorlijk wordt uitgebreid en aangepast t.o.v. wat in het regeerprogramma staat. Het voorstel kan dan niet in februari voor internetconsultatie en uitvoeringstoetsen gaan. Het gevolg hiervan is dat het tijdsplan om de wetswijziging per 1 juli 2026 in werking te laten treden veel minder realistisch wordt. Een half jaar vertraging leidt tot een besparingsverlies van ongeveer € 210 miljoen. Dit zal door SZW beleidsmatig gedekt moeten worden. Wanneer we het wetsvoorstel niet uitbreiden kan de internetconsultatie in februari starten en blijft inwerkingtreding op 1 juli 2026 realistischer, al blijft ook dit tijdsplan zeer krap en is er dus ook in dat scenario risico op vertraging.
- We hebben overigens ook nagedacht over een alternatieve route waarin we een apart wetstraject voor deze oplossing opzetten zodat de kans groter is dat de bezuiniging per 1 juli 2026 gehaald wordt.
- Deze route achten we ambtelijk beleidsmatig onwenselijk en schatten in dat dat deze ook politiek onhaalbaar is. In dat scenario zou er een periode zitten tussen inwerkingtreding van beide wetsvoorstellen, waarin werknemers tussen wal en schip vallen. Zij zullen moeten wachten op het nieuwe wetsvoorstel. Het is namelijk niet mogelijk om dat wetsvoorstel met terugwerkende kracht in werking te laten treden, dus werknemers die in die tussenliggende periode hun slapende dienstverband zelf opzeggen hebben geen recht hebben op de transitievergoeding. Onze inschatting is dat het richting sociale partners en in de parlementaire behandeling slecht uitlegbaar is waarom we deze groep tussen wal en schip laten vallen, Gelet op de inhoudelijke samenhang tussen beide wetsvoorstellen ligt één wetsvoorstel ook meer in de rede. Ook dit is een argument dat de RvS en Kamer mogelijk zullen gebruiken.

B. Oplossing so-bedrijven (ter informatie)

- In de vorige nota bent u akkoord gegaan met het verkennen van een oplossingsrichting om so-bedrijven tegemoet te komen. Uit deze verkenning volgde een oplossingsmogelijkheid via een verhoging van bestaande financieringsstromen (Gemeentefonds) voor het wegvallen van de compensatiemogelijkheid.
- Wij hebben aangegeven deze oplossingsrichting mee te laten lopen in de voorjaarsbesluitvorming en dat dekking nog moet worden gevonden. De geraamde kosten voor so-bedrijven zijn circa € 16 miljoen in 2027 en lopen af naar structureel € 6,5 miljoen vanaf 2048.
- Op dit moment is er nog geen dekking voorhanden. DGW en DGSZI kijken samen welke mogelijke dekkingsopties er zijn en bespreken dit met FEZ in het voorjaar.

Bijlagen

Volgnummer	Naam	Actie	Informatie
1	Ter info: geaccordeerde	Ter informatie (niet verzenden)	

	beslisnota met toelichting slapende dienstverbanden		
2	Ter info: laatst geaccordeerde beslisnota	Ter informatie (niet verzenden)	

Datum
24-01-2025

Onze referentie
2025-



TER BESLISSING

Aan Minister van SZW en Staatssecretaris

Datum
31-12-2024

nota

Beslisnota wetstraject compensatieregeling LAO beperken tot kleine werkgevers

Onze referentie
2024-

Opgesteld door

Uiterlijk bij
10 januari 2025

Bijlage(n)
1

Aanleiding

In de budgetaire bijlage van het hoofdlijnenakkoord staat het voornemen om de **compensatieregeling transitievergoeding bij langdurige arbeidsongeschiktheid (Compensatieregeling LAO) per 1 juli 2026 te beperken tot kleine werkgevers.** Hiervoor is een structurele besparing van €380 miljoen ingeboekt. Op 21 november hebben wij u met een nota geïnformeerd over de voortgang (zie bijlage). Wij hebben verschillende onderdelen uitgewerkt en vragen uw akkoord.

Geadviseerd besluit

- Bent u akkoord om voor de **definitie van kleine werkgever aan te sluiten bij de definitie zoals is opgenomen voor de gedifferentieerde premie Arbeidsongeschiktheidsfonds in de Wet Financiering Sociale Verzekeringen (Wfsv)?**
- Bent u akkoord om de definitie 'kleine werkgever' bij de **(zuster)compensatieregeling transitievergoeding bij bedrijfsbeëindiging ook aan te laten sluiten bij de Wfsv -definitie?**
- Bent u akkoord om bij een eventuele **tegemoetkoming voor sociaal-ontwikkelbedrijven (so-bedrijven)** uit te gaan van een tegemoetkoming via een verhoging van **bestaande financieringsstromen (Gemeentefonds) voor het wegvallen van de compensatiemogelijkheid?**

Kernpunten

Definitie kleine werkgever

- De definitie kleine werkgever zoals deze is opgenomen in de Wfsv is zowel voor UWV als werkgevers **uitvoeringstechnisch het meest simpel en beheersbaar en leidt tot de minste regeldruk en complexiteit.**
- De Belastingdienst deelt jaarlijks alle werkgevers in Nederland in klein, middel of groot op basis van het **premiegerechtigd loon.** Een werkgever is klein wanneer de **totale loonsom minder is dan 25 keer het gemiddelde premiegerechtigde loon.**¹
- Een groot voordeel bij deze definitie is dat werkgevers zelf niks hoeven te berekenen. De Belastingdienst geeft voor het begin van het kalenderjaar aan alle werkgevers door onder welke categorie zij vallen. Hierdoor is er veel

¹ Ter illustratie: Het gemiddelde premieplichtige loon is voor de parameters van 2025 gesteld op € 39.600. Dit maakt dat de grens tussen een kleine en middelgrote werkgever komt te liggen op € 990.000.

Overzicht van opmerkingen bij Beslisnota - Beslisnota wetstraject compensatieregeling LAO beperken tot kleine werkgevers

Pagina: 1

 Nummer: 1	Auteur: 	Onderwerp: Markering	Datum: 28-7-2025 10:55:54 +02'00'
--	---	----------------------	-----------------------------------

 Nummer: 2	Auteur: Hijum, Y.J. van	Onderwerp: Highlight	Datum: Onbepaald
--	-------------------------	----------------------	------------------

Compensatieregeling transitievergoeding bij langdurige arbeidsongeschiktheid (Compensatieregeling LAO) per 1 juli 2026 te beperken tot kleine werkgevers. van €380 miljoen ingeboekt. Op 21 november hebben wij u met een nota geïnformeerd definitie van kleine werkgever aan te sluiten bij de definitie zoals is opgenomen voor de gedifferentieerde premie (zuster)compensatieregeling transitievergoeding bij bedrijfsbeëindiging ook aan te laten sluiten bij de Wfsv -definitie? tegemoetkoming voor sociaal-ontwikkelbedrijven (so-bedrijven) bestaande financieringsstromen (Gemeentefonds) voor het wegvallen van de compensatiemogelijkheid?

 Nummer: 3	Auteur: Hijum, Y.J. van	Onderwerp: Highlight	Datum: Onbepaald
--	-------------------------	----------------------	------------------

uitvoeringstechnisch het meest simpel en beheersbaar en leidt tot de minste regeldruk en complexiteit. premiegerechtigd loon. Een totale loonsom minder is dan 25 keer het gemiddelde premiegerechtigde loon.¹

duidelijkheid en zeer henekte regeldruk
Lopende onderhandelingen met derden/stakeholders

ok geniet deze definitie de voorkeur van UWV.

- Deze definitie is iets ruimer dan is opgenomen in het regeerprogramma (daar wordt gesproken van 'minder dan 25 werknemers'). Wat kosten betreft is dit verschil verwaarloosbaar, dus leidt dit niet tot aanpassing van de ingeboekte besparing. Omdat van het premiegerechtigd loon wordt uitgegaan, kan dit wel tot gevolg hebben dat **4 werkgevers met hoger opgeleid/duurder personeel sneller als niet-klein worden aangemerkt dan werkgevers met goedkope arbeidskrachten.**
- Een nadeel van deze definitie is dat de **compensatieregeling transitievergoeding bij bedrijfsbeëindiging een andere definitie hanteert.²** Voor deze regeling heeft UWV enkele tientallen aanvragen per jaar en telt UWV het aantal werknemers handmatig. Deze definitie is o.a. slecht schaalbaar en daarom onwenselijk voor de compensatieregeling LAO.
- Het is i.h.k.v. eenduidige, eenvoudige en uitvoerbare wet- en regelgeving **onwenselijk om verschillende definities voor beide regelingen te hanteren.** Wij stellen voor om ook voor deze regeling de definitie 'kleine werkgever' zoals deze is opgenomen in de Wfsv te hanteren. **Hiervoor is een wijziging van het Besluit compensatie transitievergoeding bij beëindiging van de werkzaamheden van de onderneming nodig.** Ook hier zijn geen budgettaire effecten voorzien.
- Technisch gezien kan deze wijziging effect hebben op de **groep werkgevers** die een beroep kunnen doen op de compensatieregeling transitievergoeding bij bedrijfsbeëindiging. Omdat het echter om **enkele tientallen aanvragen per jaar** gaat zal dit in de praktijk weinig tot geen effect hebben. Wel moet daarom worden voorzien in **overgangsrecht.**
- In het wetsvoorstel kiezen we de dag na het verstrijken van de twee jaar opzegverbod tijdens ziekte moment waarop wordt beoordeeld of de werkgever aangemerkt wordt als 'klein'. Voor de vraag of overgangsrecht van toepassing is wordt bij hetzelfde moment aangesloten.

Datum
31-12-2024

Onze referentie
5024-

Oplossing financieel probleem so-bedrijven

- U bent eerder akkoord gegaan met het verkennen van oplossingsrichtingen voor het door **6 Cedris geagendeerde financiële probleem dat** bij sociaal ontwikkelbedrijven ontstaat door o.a. de wetswijziging.
- De kenmerken van werknemers die in dienst zijn bij so-bedrijven maken dat er een **bovenmatig hoog langdurig ziekteverzuim** is. Zij hebben vaak een **kwetsbare gezondheid.** Dit maakt dat deze werkgevers relatief meer gevolgen ondervinden van deze wetswijziging dan andere werkgevers.
- Als voor deze werkgevers een voorziening wordt getroffen, maakt dat mogelijk sneller zal worden gevraagd om ook voor andere werkgevers uitzonderingen te maken. Dat zal niet in alle gevallen via financieringsstromen kunnen en dat betekent dat dan mogelijk wel een **wettelijke uitzondering moet worden** gemaakt, met de nadelen van dien. Er zal om die reden onderbouwd moeten worden waarom so-bedrijven in een andere situatie zitten dan andere werkgevers.
- Wij hebben meerdere gesprekken met Cedris en VNG gevoerd. Daarna hebben we samen met PDV, FEZ, ASEA en WBJA oplossingsrichtingen in kaart gebracht en geconstateerd dat de **beleidsmatig meest wenselijke oplossing is om de bestaande financieringsstromen vanuit het Rijk structureel te verhogen.** Specifiek gaat het om de **integratie-uitkering Participatie,** die onderdeel is van het Gemeentefonds.

² Bij deze definitie is een werkgever een kleine werkgever als die minder dan 25 werknemers in dienst had in de tweede helft van het kalenderjaar, voorafgaand aan het kalenderjaar waarin het recht op compensatie is ontstaan. Bij deze definitie telt UWV het aantal unieke BSN's.

Pagina: 2

	Nummer: 1	Auteur: 	Onderwerp: Markering	Datum: 3-9-2025 10:17:15 +02'00'
				
	Nummer: 2	Auteur: Hijum, Y.J. van	Onderwerp: Highlight	Datum: Onbepaald
				
	Nummer: 3	Auteur: 	Onderwerp: Notitie	Datum: 3-9-2025 10:18:23 +02'00'
				
	Nummer: 4	Auteur: Hijum, Y.J. van	Onderwerp: Highlight	Datum: Onbepaald
werkgevers met hoger opgeleid/duurder personeel sneller als niet-klein worden aangemerkt dan werkgevers met goedkope arbeidskrachten. compensatieregeling transitievergoeding bij bedrijfsbeëindiging een andere definitie hanteert.2 onwenselijk om verschillende definities voor beide regelingen te hanteren. Hiervoor is een wijziging van het Besluit compensatie transitievergoeding bij beëindiging van de werkzaamheden van de onderneming nodig. groep werkgevers enkele tientallen aanvragen per jaar overgangsrecht.				
	Nummer: 5	Auteur: 	Onderwerp: Markering	Datum: 28-7-2025 11:02:07 +02'00'
				
	Nummer: 6	Auteur: Hijum, Y.J. van	Onderwerp: Highlight	Datum: Onbepaald
Cedris geagendeerde financiële probleem dat bovenmatig hoog langdurig ziekteverzuim kwetsbare gezondheid. wettelijke uitzondering moet worden beleidsmatig meest wenselijke oplossing is om de bestaande financieringsstromen vanuit het Rijk structureel te verhogen. integratie-uitkering Participatie,				

- Deze oplossing is relatief eenvoudig en vergt geen wetswijziging. Dit voorkomt extra complexiteit in wetgeving.
- ¹¹ Deze oplossing is goed uitvoerbaar in vergelijking met een uitzondering in de wet voor so-bedrijven. Een so-bedrijf is namelijk geen wettelijke entiteit, en de diversiteit aan inrichting van so-bedrijven is groot. We zouden dan een ¹² **taakje moeten vinden bij de CAO of op het niveau van de werknemers met een indicatie, wat de uitvoering sterk compliceert en de inschatting is dat dit (wetstechnisch) niet haalbaar is.**
- Een ander groot voordeel van deze oplossing – t.o.v. een rechtstreekse uitzondering in de wet – is dat **deze niet leidt tot vertraging in het wetstraject.**
- Een nadeel van deze oplossingsrichting is dat de bedragen voor gemeenten naar rato worden verspreid, waardoor het **geld niet volledig gericht zal worden verdeeld. Gemeenten zullen het geld ontvangen en de verantwoordelijkheid dragen om dit aan de so-bedrijven te geven.** Zo zullen sommige so-bedrijven meer krijgen dan ze aan transitievergoeding hebben uitgegeven en vice versa. Ook bestaat het risico dat gemeenten op macro-niveau worden over- of ondergecompenseerd. Onze inschatting is daarom dat Cedris en VNG een voorkeur hebben voor een uitzondering in de wet.
- ¹¹ **De geraamde kosten a.g.v. van dit wetsvoorstel zijn voor so-bedrijven circa € 17 mln in 2026 en lopen af naar structureel €6,5 mln vanaf 2048. Als onderdeel van de voorjaarsbesluitvorming zal de noodzaak voor het financieel tegemoetkomen van so-bedrijven gewogen worden en, als hiertoe wordt besloten, van dekking voorzien moeten worden.**

³ **att**⁴
⁵ -12-2024

⁶ **inz**⁷ **efect**⁸ **ie**
¹⁰ **4**

Toelichting

Uitwerking wetsvoorstel (ter informatie)

- Wij hebben een eerste gesprek op ambtelijk niveau gehad met de sociale partners. ¹³ Wel werkgevers ¹² als vakbonden zijn erg kritisch. Zij verwachten dat de slapende dienstverbanden weer terugkomen en vinden het onuitlegbaar dat de minister van SZW daar voor tekent. Daarnaast vinden zowel werkgevers als vakbonden het onstabiel en onbetrouwbaar overheidsbeleid ¹⁴ dat we een regeling uit 2020 binnen vier jaar weer terugdraaien. Ook bij het bestuurlijk overleg dat u met sociale partners had hebben zij zich kritisch geuit.
- Zoals toegezegd zijn we aan het verkennen of we het wetsvoorstel kunnen uitbreiden met een oplossing om slapende dienstverbanden na de wetswijziging te voorkomen. Dit is complex. Het uitwerken van een oplossing en het uitbreiden van het wetsvoorstel zal leiden tot uitstel van de internetconsultatie en daarmee is de kans nihil dat inwerkingtreding op 1 juli 2026 lukt. Een half jaar vertraging leidt tot een incidenteel besparingstekort van € 210 miljoen dat gedekt moet worden. We komen hier in de volgende nota op terug.
- Inmiddels hebben ook de ATR, UWV, BD en J&V informeel meegekeken op de memorie van toelichting bij het wetsvoorstel en zij zien vooralsnog geen complicaties.

Planning

- Wij zijn voornemens om eind januari het definitieve voorstel ter accordering aan u voor te leggen, zodat we het in februari voor internetconsultatie en uitvoeringstoets kunnen uitzetten. We liggen dan nog op schema voor inwerkingtreding op 1 juli 2026, al blijft dit tijdspad zeer krap.

Bijlagen

Volgnummer	Naam	Actie	Informatie
1	Beslisnota 30 oktober	Ter informatie (niet verzenden)	

Pagina: 3

	Nummer: 1	Auteur: 	Onderwerp: Markering	Datum: 31-7-2025 15:16:30 +02'00'
	Nummer: 2	Auteur: Hijum, Y.J. van	Onderwerp: Highlight	Datum: Onbepaald
haakje moeten vinden bij de CAO of op het niveau van de werknemers met een indicatie, wat de uitvoering sterk compliceert en de inschatting is dat dit 2024- deze niet leidt tot vertraging in het wetstraject. geld niet volledig gericht zal worden verdeeld. Gemeenten zullen het geld ontvangen en de verantwoordelijkheid dragen om dit aan de so-bedrijven te geven. De geraamde kosten a.g.v. van dit wetsvoorstel zijn voor so-bedrijven circa € 17 mln in 2026 en lopen af naar structureel €6,5 mln vanaf 2048. voorjaarsbesluitvorming dekking voorzien moeten worden.				
	Nummer: 3	Auteur: 	Onderwerp: Markering	Datum: 28-8-2025 10:35:01 +02'00'
	Nummer: 4	Auteur:  r	Onderwerp: Markering	Datum: 28-8-2025 10:35:01 +02'00'
	Nummer: 5	Auteur:  r	Onderwerp: Markering	Datum: 28-8-2025 10:35:48 +02'00'
	Nummer: 6	Auteur: 	Onderwerp: Markering	Datum: 28-8-2025 10:36:23 +02'00'
	Nummer: 7	Auteur: 	Onderwerp: Markering	Datum: 28-8-2025 10:36:26 +02'00'
	Nummer: 8	Auteur: 	Onderwerp: Markering	Datum: 28-8-2025 10:36:15 +02'00'
	Nummer: 9	Auteur: 	Onderwerp: Markering	Datum: 28-8-2025 10:35:59 +02'00'
	Nummer: 10	Auteur: 	Onderwerp: Markering	Datum: 28-7-2025 11:02:16 +02'00'
	Nummer: 11	Auteur: Hijum, Y.J. van	Onderwerp: (Unknown)	Datum: Onbepaald
Welke opties zijn er om dit bedrag binnen het voorstel op te lossen?				
	Nummer: 12	Auteur: 	Onderwerp: Markering	Datum: 29-7-2025 10:28:13 +02'00'
	Nummer: 13	Auteur: 	Onderwerp: Markering	Datum: 29-7-2025 10:28:10 +02'00'
	Nummer: 14	Auteur: 	Onderwerp: Potlood	Datum: 29-7-2025 10:27:07 +02'00'
	Nummer: 15	Auteur: 	Onderwerp: Markering	Datum: 29-7-2025 10:28:15 +02'00'