

36 869 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

NOTA NAAR AANLEIDING VAN HET VERSLAG

De regering heeft met belangstelling kennisgenomen van het verslag van de vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid inzake bovengenoemd wetsvoorstel. Zij is de Kamerfracties erkentelijk voor hun inbreng. De beantwoording van deze vragen in deze nota volgt de inhoudsopgave van het verslag.

Inhoudsopgave

- 1. Inleiding**
- 2. Hoofdpijnen van het voorstel**
- 3. Verhouding tot hoger recht**
- 4. Gevolgen**
- 5. Bedrijfseffectentoets**
- 6. Uitvoering**
- 7. Misbruik, oneigenlijk gebruik en toezicht en handhaving**
- 8. Financiële gevolgen**
- 9. Advies en consultatie**
- 10. Overgangsrecht en inwerkingtreding**

1. Inleiding

*De leden van de **GroenLinks-PvdA-fractie** merken op dat de compensatieregeling destijds is ingevoerd om slapende dienstverbanden tegen te gaan. Deze leden vragen de regering om te reflecteren op de invoering van deze wet, de doelen die daarbij hoorden en expliciet te benoemen welke problemen voor werknemers aan de ene kant en werkgevers aan de andere kant destijds aanleiding waren voor deze wetgeving.*

Één van de redenen voor de invoering van de compensatieregeling bij langdurige arbeidsongeschiktheid was dat het verschuldigd zijn van de transitievergoeding na ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid als onrechtvaardig werd ervaren door werkgevers. Werkgevers ervoeren dat specifiek bij deze werknemers, omdat de werkgever voorafgaand daaraan (veelal) gedurende twee jaar het loon tijdens ziekte heeft betaald en kosten heeft gemaakt gericht op de re-integratie van de werknemer in zijn bedrijf of bij een andere werkgever. Dit leidde in sommige gevallen tot slapende dienstverbanden: de arbeidsovereenkomst bleef formeel voortbestaan, terwijl er geen arbeid meer door de werknemer werd verricht en er ook geen loondoorbetalingsverplichting meer bestond. Omdat het dienstverband niet werd beëindigd, hoefde de werkgever geen transitievergoeding te betalen. De Compensatieregeling transitievergoeding bij langdurige arbeidsongeschiktheid (hierna: Compensatieregeling LAO) is toen aangekondigd en per 1 april 2020 in werking

getreden. Vanaf dat moment worden werkgevers (onder voorwaarden) gecompenseerd voor de kosten van een bij ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid betaalde transitievergoeding.¹ De regeling trad met terugwerkende kracht tot 1 juli 2015 in werking.

*De leden van de **GroenLinks-PvdA-fractie** vragen hoe de regering kan verantwoorden dat zij, met kennis van deze eerdere misstanden en de negatieve gevolgen voor werknemers, nu kiest voor het afschaffen van juist die maatregel die bedoeld was om slapende dienstverbanden te voorkomen.*

Het is niet op voorhand vast te stellen in hoeverre slapende dienstverbanden zich voor zullen doen. Een werknemer en werkgever beslissen zelf over de voortzetting of beëindiging van de arbeidsovereenkomst, waarbij in het geval van een eenzijdige beëindiging door werkgever zonder instemming van de werknemer een ontslagvergunning of ontbinding door de kantonrechter nodig is. In dit kader is ook de Xella-beslissing van de Hoge Raad van belang. De invulling van deze norm van goed werkgeverschap vindt haar grondslag in het bestaan van de wettelijke compensatiemogelijkheid. Het is aannemelijk dat het beperken van de wettelijke compensatiemogelijkheid daarom invloed heeft op de werking of reikwijdte van deze in de rechtspraak ontwikkelde norm.

*De leden van de **GroenLinks-PvdA-fractie** vragen specifiek waarom de regering ervoor kiest om werknemers wederom te confronteren met de problemen die horen bij slapende dienstverbanden, zoals het onthouden van transitievergoedingen, langdurige onzekerheid, een afhankelijkheidspositie ten opzichte van de werkgever en onzekerheid en stress.*

Deze maatregel draagt primair bij aan houdbare overheidsfinanciën. Door het afschaffen van de Compensatieregeling LAO en de compensatieregeling transitievergoeding bij beëindiging van de werkzaamheden van de onderneming (hierna: Compensatieregeling BE) resulteert dit in een besparing van structureel circa € 830 miljoen. Deze afspraak is onderdeel van het Coalitieakkoord kabinet-Jetten².

*De leden van de **CDA-fractie** lezen dat enkel in Nederland zowel een verplichte loondoorbetaling bij ziekte van twee jaar bestaat als een verplichte vergoeding voor wanneer de arbeidsovereenkomst eindigt op initiatief van de werkgever in de vorm van een transitievergoeding. Deze leden lezen dat de regering hierover schrijft dat de twee aspecten een ander doel hebben. Deze leden vragen of de regering nader kan reflecteren op de wenselijkheid van een transitievergoeding na twee jaar loondoorbetaling bij ziekte en daarbij ook in kan gaan op het doel en de doelmatigheid daarvan. Kan de regering daarbij ook ingaan op de vraag in hoeverre deze transitievergoeding nog bijdraagt aan het vergemakkelijken van de overgang naar andere werk op een wijze waar de loondoorbetaling bij ziekte niet in voorziet? Voorts vragen deze leden hoe deze regeling zich verhoudt tot onze buurlanden.*

Zoals gezegd dient de transitievergoeding allereerst als compensatie van het ontslag en daarnaast als ondersteuning bij de overgang naar ander werk. Deze doelen gelden ook voor werknemers waarvan op grond van langdurige ziekte de arbeidsovereenkomst eindigt. De transitievergoeding is namelijk een vrij besteedbaar bedrag en het verschilt per individu hoe

¹ Kamerstukken II, 2015/16, 34 351, nr. 16.

² Bijlage bij Kamerstukken II 2025/26, 36848, nr. 31, p. 43.

dit wordt besteed. Over welke wijze dit in de praktijk gebeurt kunnen geen harde uitspraken gedaan worden.

De loondoorbetaling bij ziekte daarentegen is niet gericht op het vergemakkelijken van de overgang naar ander werk. De loondoorbetaling is erop gericht de werkgever te stimuleren dat deze zich inspant om ziekte te voorkomen en voor de re-integratie van zieke werknemers. Een ander relevant verschil met de loondoorbetaling bij ziekte is natuurlijk dat de transitievergoeding pas na het ontslag wordt uitgekeerd en dus ook op een ander moment besteed kan worden door de werknemer. Daarbij kan de transitievergoeding voor gedeeltelijk arbeidsongeschikten, maar ook voor de categorie van volledig arbeidsongeschikten, van belang zijn voor het zoeken van ander werk. Het is namelijk niet uitgesloten dat de situatie van een (volledig) arbeidsongeschikte werknemer weer verbetert en deze daardoor weer actief kan zijn op de arbeidsmarkt.

Wel is in het coalitieakkoord aangekondigd dat de bestaande transitievergoeding hervormd wordt. Het moet mensen nog meer helpen bij de transitie van werk naar werk. Daarom wordt onderzocht of werkgevers die tijdig en voldoende hebben geïnvesteerd in bijscholing, omscholing of zich maximaal inzetten rondom de re-integratieverplichtingen uit de Wet poortwachter lagere tot helemaal geen verplichtingen hebben ten aanzien van de nieuwe transitievergoeding.

Het stelsel in Nederland verschilt van bijvoorbeeld België, Duitsland en Frankrijk. Deze landen kennen allemaal een systematiek waarbij een zieke werknemer inkomensbescherming kan genieten voor meerdere jaren. De financiering is daarbij anders dan in Nederland. Werknemers worden kort doorbetaald door de werkgever en ontvangen daarna een vorm van een uitkering die gefinancierd wordt vanuit het verzekeringsstelsel. Hierbij kunnen er vanuit de wetgever, CAO afspraken of bedrijfsafspraken aanvullende financiële verplichtingen bij komen voor de werkgever.

Wat de transitievergoedingen betreft is er geen wettelijke plicht in België en Duitsland. In de praktijk komt het wel voor dat er werkgevers en werknemers schikkingen treffen of werkgevers een vorm van een ontslagvergoeding betalen bij het beëindigen van het dienstverband. Dit geldt ook voor zieke werknemers. Omdat dit een private aangelegenheid is en er geen wettelijke verplichtingen gelden, is niet te zeggen hoe vaak dit gebeurt en onder welke omstandigheden.³⁴

In Frankrijk ligt de situatie anders. Daar is er een wettelijk verplichte ontslagvergoeding. Mits er aan bepaalde eisen wordt voldaan, heeft iedere werknemer – ook een werknemer die na langdurige ziekte of door arbeidsongeschiktheid uit dienst treedt – recht op een ontslagvergoeding.⁵

Al met al is het echter zeer lastig om deze vergelijking te treffen of hier conclusies uit te trekken. Het gaat hierbij om verschillende arbeidsmarkten met ieder zijn eigen uitdagingen. Ook gaat het om verschillende sociale zekerheidsstelsels en verschilt het arbeidsrecht onderling – ook qua historie en cultuur - sterk.

³ <https://werk.belgie.be/nl/themas/arbeidsovereenkomsten/einde-van-de-arbeidsovereenkomst>

⁴ [KSchG - Kündigungsschutzgesetz](#)

⁵ [Indemnité de licenciement du salarié en CDI | Service Public Entreprendre](#)

De leden van de **SGP-fractie** vragen naar de reden, de achtergrond en de gedachtegang achter deze maatregel. Is deze besparing gekoppeld aan een specifieke maatregel of gaat het om een generieke besparing?

De maatregel betreft een bezuinigingsmaatregel als onderdeel van het Coalitieakkoord kabinet-Jetten en is dan ook het resultaat van een politieke weging van de verschillende belangen.⁶

2. Hoofdpijnen van het voorstel

De leden van de **D66-fractie** begrijpen dat de regering kiest voor aansluiting bij de Wfsv-definitie van kleine werkgever omwille van eenvoud, uitvoerbaarheid en rechtszekerheid. Deze leden achten dit in beginsel een logische keuze. Wel vragen zij de regering nader toe te lichten hoe wordt geborgd dat werkgevers die net boven de grens vallen niet onevenredig hard worden geraakt, met name in sectoren met een relatief hoog ziekteverzuim. Kan de regering nader inzicht geven in de spreiding van de financiële effecten voor middelgrote werkgevers, en in hoeverre hierbij sprake kan zijn van cumulatie met andere werkgeverslasten bij langdurige ziekte?

Bij nota van wijziging wordt het voorliggende wetsvoorstel aangepast. Er wordt geregeld dat Compensatieregeling LAO wordt afgeschaft en dat de Compensatieregeling BE zal komen te vervallen. Gevolg hiervan is dat alle werkgevers (dus ook kleine werkgevers) niet meer in aanmerking voor compensatie van betaalde transitievergoedingen bij ontslag na langdurige arbeidsongeschiktheid en bij ontslag na bedrijfsbeëindiging vanwege pensionering of overlijden van de werkgever. Er zal geen onderscheid meer worden gemaakt in kleine, middelgrote en grote werkgevers.

In tabel 1 is inzichtelijk gemaakt wat de geschatte financiële gevolgen zijn verdeeld over kleine, middelgrote en grote werkgevers. Deze inschatting is gedaan op basis van informatie van UWV over het aantal loonsommen naar grootte van de werkgever⁷. Hierbij wordt aangenomen dat het aantal gevallen van ontslag na twee jaar ziekte evenredig is verdeeld naar het aantal werknemers per werkgever en dat de hoogte van de transitievergoeding van middelgrote en grote werkgevers even hoog is. In het geval van de afschaffing van de Compensatieregeling bij langdurig arbeidsongeschiktheid geldt dat er naast de kosten voor de transitievergoeding, kosten voor de loondoorbetaling bij ziekte en re-integratie worden gemaakt door de werkgever.

Tabel 1: Inschatting van financiële gevolgen voor werkgevers uitgesplitst naar kleine, middelgrote en grote werkgevers.

(x € mln.)	2026	2027	2028	2029	2030	2031
Klein	87	-	137	143	149	156
Middelgroot	68	-	107	113	118	124
Groot	304	-	478	501	526	551

⁶ Kamerstukken II, 36848, nr. 31.

⁷ Gedifferentieerde premies WGA en Ziektewet 2026, UWV (Bijlage II).

Totaal	459	722	756	793	831
--------	-----	-----	-----	-----	-----

Het ligt in de lijn der verwachting dat bedrijven en sectoren met een hoog risico op langdurig ziekteverzuim vaker gebruik maken van de compensatie en daardoor relatief zwaarder geraakt worden door deze maatregel. Dit zou vervolgens kunnen leiden tot een lagere winst. Echter mag er van een gezonde onderneming verwacht worden dat de onderneming voldoende buffer aanhoudt voor ondernemingsrisico's, waaronder een werknemer die ziek wordt.

*De leden van de **GroenLinks-PvdA-fractie** vragen of de regering ontkent of het hoofddoel van deze wetswijziging is om te bezuinigen. Deze leden vragen voorts welke beleidsdoelen hiermee gemoeid zijn en die hiermee dichterbij worden gebracht. Tevens vragen deze leden welke visie ten grondslag ligt aan deze wetswijziging.*

Dit gewijzigde wetsvoorstel draagt primair bij aan houdbare overheidsfinanciën. Het afschaffen van de Compensatieregeling LAO en Compensatieregeling BE resulteert in een besparing van structureel circa € 830 miljoen. Deze afspraak is onderdeel van het Coalitieakkoord kabinet-Jetten⁸.

*De leden van de **GroenLinks-PvdA-fractie** vragen of de regering inschattingen heeft gemaakt van het aantal extra slapende dienstverbanden dat als gevolg van deze maatregel kan ontstaan, en zo ja, deze met de Kamer te delen.*

Het is niet op voorhand vast te stellen in hoeverre slapende dienstverbanden zich voor zullen doen. Het wel of niet beëindigen van de arbeidsovereenkomst, vanwege welke grond dan ook, is een aangelegenheid tussen werkgever en werknemer. Het is dus aan werknemers en werkgevers onderling om al dan niet over te gaan tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst. In de meeste gevallen gaan partijen met wederzijds goedvinden uit elkaar. De redenen en aanleiding zijn niet bekend. Hierdoor is er geen cijfermatige informatie over het aantal slapende dienstverbanden beschikbaar. Door jurisprudentie-onderzoek heeft de regering vastgesteld dat er in 58 uitspraken met zoveel woorden slapende dienstverbanden worden genoemd. Al deze uitspraken zijn gedaan na de inwerkingtreding van de Compensatieregeling LAO (1 april 2020). Dit aantal geeft geen inzicht in het totaal aan slapende dienstverbanden in Nederland. Het betreft immers alleen maar gevallen waarin een juridisch geschil is ontstaan over de vergoeding van de transitievergoeding. De regering zal de ontwikkelingen en signalen rondom slapende dienstverbanden in de gaten houden.

*De leden van de **GroenLinks-PvdA-fractie** vragen of er sinds de invoering van de compensatieregeling sprake is geweest van monitoring of evaluatie van het aantal slapende dienstverbanden. Deze leden vragen de uitkomsten hiervan te delen.*

Nee, zoals hiervoor vermeld, wordt niet geregistreerd wat de grond en aanleiding is voor beëindiging van een arbeidsovereenkomst. Dit vanwege het feit dat het een aangelegenheid is tussen werkgever en werknemer.

⁸ Bijlage bij Kamerstukken II 2025/26, 36848, nr. 31, p. 43.

*De leden van de **PVV-fractie** constateren dat de beperking van de compensatieregeling primair wordt gemotiveerd vanuit het belang van houdbare overheidsfinanciën en leidt tot een structurele besparing van circa 380 miljoen euro. De Raad van State merkt daarbij op dat deze keuze de fundamentele vraag naar de rechtvaardiging van de verplichte transitievergoeding bij ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid opnieuw op tafel legt.*

*De leden van de **PVV-fractie** vragen de regering hoe zij in dit wetsvoorstel expliciet heeft geborgd dat de beperking niet verder gaat dan noodzakelijk, gelet op de constatering dat in circa 80% van de gevallen de kosten weer volledig bij werkgevers komen te liggen. Ook vragen deze leden in hoeverre is onderzocht of de budgettaire doelstelling had kunnen worden bereikt met een minder scherpe afbakening die het risico voor mkb-ondernemers verder beperkt.*

Met het gewijzigde wetsvoorstel wordt geregeld dat de Compensatieregeling LAO en de Compensatieregeling BE zullen worden afgeschaft. Deze maatregel draagt primair bij aan houdbare overheidsfinanciën en levert een besparing op van structureel circa € 830 miljoen. Een minder scherpe afbakening zou hebben geleid tot een lagere besparing.

*De leden van de **JA21-fractie** merken op dat volgens de memorie van toelichting circa 34.000 middelgrote en grote werkgevers geen gebruik meer zullen kunnen maken van de compensatieregeling, terwijl de gemiddelde compensatie bij langdurige arbeidsongeschiktheid circa 16.000 euro per werknemer bedraagt. Kan de regering een indicatieve uitwerking geven van de gemiddelde extra lasten voor middelgrote/grote werkgevers, uitgesplitst naar sectoren met relatief laag en hoog ziekteverzuim, en daarbij ingaan op de gevolgen voor winstgevendheid en investeringsruimte?*

Om een inschatting te kunnen geven van de gevolgen voor werkgevers uitgesplitst naar sectoren met relatief laag en hoog ziekteverzuim is data nodig over zowel het ziekteverzuim per sector als het aantal gevallen van ontslag na twee jaar ziekte. Over het aantal gevallen van ontslag na twee jaar ziekte is geen data beschikbaar. In tabel 1 is wel een inschatting gemaakt van de gevolgen voor kleine, middelgrote en grote werkgevers.

Tabel 1: Inschatting van financiële gevolgen voor werkgevers uitgesplitst naar kleine, middelgrote en grote werkgevers.

(x € mln.)	2026	2027	2028	2029	2030	2031
Klein	87	-	137	143	149	156
Middelgroot	68	-	107	113	118	124
Groot	304	-	478	501	526	551
Totaal	459	-	722	756	793	831

*De leden van de **JA21-fractie** vragen de regering nader toe te lichten waarom is gekozen voor de route “compensatie beperken tot kleine werkgevers”, en niet voor het door de Raad van State geschetste alternatief, het (gedeeltelijk) schrappen van de verplichte transitievergoeding bij ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid, serieus te betrekken als optie om de stapeling van werkgeverslasten bij langdurige ziekte structureel bij de bron aan te pakken.*

Het afschaffen van de transitievergoeding bij ontslag wegens langdurige ziekte loopt tegen verschillende bezwaren aan. Ten eerste heeft de transitievergoeding een tweeledig doel, namelijk als compensatie voor het ontslag én om de transitie van werk naar werk te vergemakkelijken. De compensatie van het ontslag is voor zieke werknemers op dezelfde manier aan de orde als voor niet zieke werknemers van wie de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd. Ook kan de transitievergoeding voor gedeeltelijk arbeidsongeschikten, maar ook voor de categorie van volledig arbeidsongeschikten, van belang zijn voor het zoeken van ander werk. Het is namelijk niet uitgesloten dat de situatie van een (volledig) arbeidsongeschikte werknemer weer verbetert en deze daardoor weer actief kan zijn op de arbeidsmarkt.

Daarnaast kan het afschaffen van de verplichting om een transitievergoeding te betalen bij ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid tot een ongerechtvaardigd (indirect) onderscheid leiden op basis van handicap of chronische ziekte voor degenen die aan deze grond bescherming kunnen ontleen. 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. Dat maakt dat er een risico is op ongerechtvaardigd onderscheid bij het afschaffen van de transitievergoeding bij ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid.

Wat betreft de verplichte loondoorbetaling bij (langdurige) ziekte: de verplichte loondoorbetaling bij (langdurige) ziekte dient een ander doel dan het met de transitievergoeding beoogde voorgenoemde doel. De verplichte loondoorbetaling bij ziekte beoogt het stimuleren dat de werkgever zich inspant om ziekte te voorkomen en zich inspant voor de re-integratie van zieke werknemers. De regering erkent dat de werkgeverlasten bij langdurige arbeidsongeschiktheid van een werknemer fors kunnen zijn. Dit overwegend financiële belang van werkgevers is echter onvoldoende zwaarwegend om een potentieel verschil in behandeling van een kwetsbare groep die (deels) extra beschermd wordt, namelijk werknemers met een handicap of chronische ziekte, te kunnen rechtvaardigen.

*De leden van de **BBB-fractie** merken op dat de grens van 25 werknemers nog niet per definitie iets zegt over de financiële ruimte van een onderneming. Hoe heeft de regering dat meegewogen? Waarom is gekozen voor de grens van 25 werknemers en welke (flankerende) maatregelen worden getroffen als blijkt dat middelgrote en grote werkgevers in sectoren met hoge loonsom-aandelen hierdoor onevenredig worden geraakt?*

Het (door de nota van wijziging) gewijzigde wetsvoorstel regelt dat de Compensatieregeling LAO en de Compensatieregeling BE zullen worden afgeschaft. Er zal geen onderscheid meer worden gemaakt tussen kleine, middelgrote en grote werkgevers.

De ontwikkelingen van dit wetsvoorstel zullen in de gaten worden gehouden.

*De leden van de **BBB-fractie** zijn van mening dat het noodzakelijk is dat de positie van werkgevers op punten verbetert. Een stap in die richting zou kunnen zijn om de transitievergoeding af te schaffen na twee jaar ziekte. Hoe kijkt de regering naar dit voorstel? Werknemer heeft immers twee jaar salaris doorbetaald gekregen en bij definitieve arbeidsongeschiktheid is een vangnet aanwezig. De combinatie van het twee jaar doorbetalen van loon na ziekte en de transitievergoeding is daarnaast uniek voor Nederland, wat een ongelijk speelveld creëert voor bedrijven.*

Het afschaffen van de transitievergoeding bij ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid loopt tegen verschillende bezwaren aan. Ten eerste heeft de transitievergoeding een tweeledig doel, namelijk als compensatie voor het ontslag én om de transitie van werk naar werk te vergemakkelijken. De compensatie van het ontslag is voor zieke werknemers op dezelfde manier aan de orde als voor niet zieke werknemers van wie de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd. Ook kan de transitievergoeding voor gedeeltelijk arbeidsongeschikten, maar ook voor de categorie van volledig arbeidsongeschikten, van belang zijn voor het zoeken van ander werk. Het is namelijk niet uitgesloten dat de situatie van een (volledig) arbeidsongeschikte werknemer weer verbetert en deze daardoor weer actief kan zijn op de arbeidsmarkt.

Daarnaast kan het afschaffen van de verplichting om een transitievergoeding te betalen bij ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid tot een ongerechtvaardigd (indirect) onderscheid leiden op basis van handicap of chronische ziekte voor degenen die aan deze grond bescherming kunnen ontleen. 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. Dat maakt dat er een risico is op ongerechtvaardigd onderscheid bij het afschaffen van de transitievergoeding bij ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid.

Wat betreft de verplichte loondoorbetaling bij (langdurige) ziekte: de verplichte loondoorbetaling bij (langdurige) ziekte dient een ander doel dan het met de transitievergoeding beoogde voorgenoemde doel. De verplichte loondoorbetaling bij ziekte beoogt het stimuleren dat de werkgever zich inspant om ziekte te voorkomen en zich inspant voor de re-integratie van zieke werknemers. De regering erkent dat de werkgeverlasten bij langdurige arbeidsongeschiktheid van een werknemer fors kunnen zijn. Dit overwegend financiële belang van werkgevers is echter onvoldoende zwaarwegend om een potentieel verschil in behandeling van een kwetsbare groep die (deels) extra beschermd wordt, namelijk werknemers met een handicap of chronische ziekte, te kunnen rechtvaardigen.

*De leden van de **SGP-fractie** lezen dat het aantal uitbetalingen in de achterliggende jaren is gestegen, vanwege een stijging van het aantal langdurig zieke werknemers. Deze leden zien het terugdringen van het aantal langdurig zieke werknemers als een alternatieve optie om te besparen op de overheidsuitgaven. Welke stappen worden op dit punt gezet, welke aanvullende maatregelen zouden kunnen worden genomen en wat leveren die globaal op? In hoeverre acht de regering een hervorming van ons stelsel op dit punt noodzakelijk, en welke voornemens heeft de regering hieromtrent?*

Ongezonder en onveilig werk kan leiden tot uitval en ziekte, terwijl werk(behoud) juist kan bijdragen aan een goede gezondheid en herstel. Met het oog op de maatschappelijke kosten (zorgkosten, WIA, de Ziektewet) is het een gezamenlijk belang om met meer focus op preventie te voorkomen dat werkenden (blijvend) ziek worden door hun werk. Als dit toch gebeurt moeten werkenden goede begeleiding krijgen, zodat ze zo kort mogelijk verzuimen, en/of zo snel mogelijk aangepast werk kunnen doen. Het is dan ook van belang dat de samenwerking tussen de professionals uit de arbozorg en de curatieve zorg verbetert.

Volgens een tentatieve berekening voor zogenoemde beknopte vormen van arbocuratieve samenwerking wegen de baten op tegen de kosten als één op de tien patiënten één dag eerder aan het werk gaat.⁹

De door de overheid gefinancierde initiatieven vanuit de beroepsgroepen van bedrijfsartsen en medisch specialisten dragen hier inmiddels o.a. aan bij. Denk bijvoorbeeld aan richtlijnontwikkeling door de bedrijfsartsen, de generieke module 'Arbeidsparticipatie voor medisch-specialistische richtlijnen' en de ontwikkeling van een arbeidsgericht zorgmodel in de oncologie. Dit model wordt dit jaar opgeleverd en vormt een blauwdruk voor andere aandoeningen. De bedoeling is dat het model breed wordt geïmplementeerd.¹⁰

De regering is zich bewust van de stijging van de WIA-instroom. Het kabinet beraadt zich, mede in overleg met sociale partners, op manieren om de instroom in de WIA te beheersen. Voor de langere termijn wil het kabinet het stelsel fundamenteel herzien, met meer focus op preventie en re-integratie om zo te voorkomen dat mensen instromen in de arbeidsongeschiktheidsregelingen.

*De leden van de **SGP-fractie** lezen dat de regering stelt dat middelgrote en grote werkgevers financieel draagkrachtig genoeg zouden zijn voor het betalen van de transitievergoeding. Deze leden vragen de regering hiervoor onderbouwing aan te leveren. Waarop baseert zij dat, en kan zij hiervoor ook onafhankelijke, cijfermatige onderbouwing aanleveren?*

Het gewijzigde wetsvoorstel regelt dat de Compensatieregeling LAO en de Compensatieregeling BE zullen worden afgeschaft. Er zal geen onderscheid meer worden gemaakt tussen kleine, middelgrote en grote werkgevers. Voor een motivering daarvan wordt verwezen naar de toelichting op de nota van wijziging, die tegelijk met deze nota naar aanleiding van het verslag is aangeboden. Van een gezonde onderneming mag verwacht worden dat de onderneming voldoende buffer aanhoudt voor ondernemingsrisico's, waaronder een werknemer die ziek wordt. Deze maatregel draagt primair bij aan houdbare overheidsfinanciën en levert een besparing op van structureel circa € 830 miljoen.

*De leden van de **SGP-fractie** vragen waarom is gekozen voor de grens van 25 werknemers en welke (flankerende) maatregelen worden getroffen als blijkt dat middelgrote en grote werkgevers in sectoren met hoge loonsom-aandelen hierdoor onevenredig worden geraakt.*

Zoals hiervoor vermeld regelt het gewijzigde wetsvoorstel dat de Compensatieregeling LAO en de Compensatieregeling BE zullen worden afgeschaft. Er zal geen onderscheid meer worden gemaakt tussen kleine, middelgrote en grote werkgevers. Voor een motivering

⁹ Link: [file](#).

¹⁰ Zie de kabinetsreactie op het tweede SER-advies, link: [file](#)

daarvan wordt verwezen naar de toelichting op de nota van wijziging, die tegelijk met deze nota naar aanleiding van het verslag is aangeboden.

*De leden van de **SGP-fractie** vragen in hoeverre serieus is overwogen de transitievergoeding volledig af te schaffen, en wat zouden daarvan de consequenties zijn voor werkgevers, werknemers en de overheid.*

Het afschaffen van de transitievergoeding bij ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid loopt tegen verschillende bezwaren aan. Ten eerste heeft de transitievergoeding een tweeledig doel, namelijk als compensatie voor het ontslag én om de transitie van werk naar werk te vergemakkelijken. De compensatie van het ontslag is voor zieke werknemers op dezelfde manier aan de orde als voor niet zieke werknemers van wie de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd. Ook kan de transitievergoeding voor gedeeltelijk arbeidsongeschikten, maar ook voor de categorie van volledig arbeidsongeschikten, van belang zijn voor het zoeken van ander werk. Het is namelijk niet uitgesloten dat de situatie van een (volledig) arbeidsongeschikte werknemer weer verbetert en deze daardoor weer actief kan zijn op de arbeidsmarkt.

Daarnaast kan het afschaffen van de verplichting om een transitievergoeding te betalen bij ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid tot een ongerechtvaardigd (indirect) onderscheid leiden op basis van handicap of chronische ziekte voor degenen die aan deze grond bescherming kunnen ontleen. 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. Dat maakt dat er een risico is op ongerechtvaardigd onderscheid bij het afschaffen van de transitievergoeding bij ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid.

Wat betreft de verplichte loondoorbetaling bij (langdurige) ziekte: de verplichte loondoorbetaling bij (langdurige) ziekte dient een ander doel dan het met de transitievergoeding beoogde voorgenoemde doel. De verplichte loondoorbetaling bij ziekte beoogt het stimuleren dat de werkgever zich inspant om ziekte te voorkomen en zich inspant voor de re-integratie van zieke werknemers. De regering erkent dat de werkgeverlasten bij langdurige arbeidsongeschiktheid van een werknemer fors kunnen zijn. Dit overwegend financiële belang van werkgevers is echter onvoldoende zwaarwegend om een potentieel verschil in behandeling van een kwetsbare groep die (deels) extra beschermd wordt, namelijk werknemers met een handicap of chronische ziekte, te kunnen rechtvaardigen.

*De leden van de **ChristenUnie-fractie** lezen dat de regering in de memorie van toelichting aangeeft dat het beperken van de compensatiemogelijkheid tot kleine werkgevers als passend wordt gezien, omdat van middelgrote en grote werkgevers wordt verwacht dat ze financieel draagkrachtig genoeg zijn om de transitievergoeding bij ontslag te betalen zonder dat daar een compensatie tegenover staat. Deze leden vragen of de regering een nadere onderbouwing kan geven van deze stelling. Is er bijvoorbeeld voorafgaand onderzoek gedaan naar de draagkracht van middelgrote en grote werkgevers?*

Het gewijzigde wetsvoorstel regelt dat de Compensatieregeling LAO en de Compensatieregeling BE zullen worden afgeschaft. Er zal geen onderscheid meer worden gemaakt tussen kleine, middelgrote en grote werkgevers. Voor een motivering daarvan wordt

verwezen naar de toelichting op de nota van wijziging, die tegelijk met deze nota naar aanleiding van het verslag is aangeboden. Deze maatregel draagt primair bij aan houdbare overheidsfinanciën en levert een besparing op van € 830 miljoen.

*Daarnaast merken de leden van de **ChristenUnie-fractie** op dat de regering geen hardheidsclausule heeft toegevoegd voor bedrijven en organisaties die niet voldoen aan de definitie van ‘kleine werkgever’ zoals die is geformuleerd in dit wetsvoorstel. Als argument noemt de regering dat zij veel waarde hecht aan vereenvoudiging en beperkte regeldruk. Deze leden vragen de regering of overwogen is om organisaties zonder winst oogmerk ook onder de definitie van ‘kleine werkgever’ te laten vallen, en zo nee, waarom niet.*

*Tevens vragen de leden van de **ChristenUnie-fractie** de regering alsnog een wettelijke uitzondering te maken voor sociaal werkbedrijven. Deze leden vragen de regering nader te motiveren waarom zij geen reden ziet om voor deze sector een uitzondering te maken. Erkent de regering dat dit wetsvoorstel ertoe kan leiden dat sociaal werkbedrijven minder in staat worden gesteld om mensen met een chronische ziekte of arbeidsbeperking te ondersteunen naar werk? Acht zij dit wenselijk? Erkent de regering dat de kern van sociaal werkbedrijven re-integratie is waardoor het risico op uitval moeilijk of niet te verspreiden is over andere werknemers? Deze leden zijn benieuwd naar de redenering van de regering achter het besluit om geen uitzondering te maken.*

Bovenstaande vragen worden hieronder samen beantwoord.

Het gewijzigde wetsvoorstel regelt dat de Compensatieregeling LAO en de Compensatieregeling BE zullen worden afgeschaft. Er zal geen onderscheid meer worden gemaakt tussen kleine, middelgrote en grote werkgevers. Voor een motivering daarvan wordt verwezen naar de toelichting op de nota van wijziging, die tegelijk met deze nota naar aanleiding van het verslag is aangeboden.

De regering is bekend met de gevolgen van de wijziging voor sociaal ontwikkelbedrijven. Sociaal ontwikkelbedrijven bieden re-integratiedienstverlening aan mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Hun medewerkers hebben vaker een kwetsbare gezondheid, waardoor sociaal ontwikkelbedrijven bovengemiddeld vaak gebruik maken van ontslag na langdurige ziekte en de daarbij behorende transitievergoeding uitkeren. Als gevolg van het wetsvoorstel zullen de kosten van sociaal ontwikkelbedrijven toenemen. Hierdoor kunnen sociaal ontwikkelbedrijven mogelijk minder re-integratiedienstverlening aan mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt aanbieden.

Een uitzondering zou er toe leiden dat het besparingsdoel dat met de maatregel is beoogd, niet wordt gehaald. Nu met het gewijzigde wetsvoorstel de Compensatieregeling LAO in zijn geheel wordt afgeschaft, is een uitzondering nog minder een reële optie vanwege de uitvoeringsconsequenties.

*De leden van de **ChristenUnie-fractie** zien dat in de praktijk een transitievergoeding vaak wordt gebruikt als praktisch ‘smeermiddel’ om een oplossing te creëren voor een arbeidsconflict om tot tevredenheid van beide partijen uit elkaar te gaan. Deze leden vragen of de regering verwacht of dit verandert als gevolg van dit wetsvoorstel. Acht de regering het*

als mogelijk gevolg dat door het wegvallen van compensatie voor transitievergoedingen werkgevers minder geneigd zullen zijn om transitievergoedingen in het algemeen overeen te komen?

Het recht op een transitievergoeding en de wijze waarop de hoogte van de transitievergoeding wordt bepaald, is wettelijk verankerd. Hieraan verandert niets. De regering acht de kans dan ook onwaarschijnlijk dat de wijziging gevolgen heeft voor de afspraken die werkgever en werknemer maken rondom de transitievergoeding.

*De leden van de **ChristenUnie-fractie** vragen van de regering een nadere duiding op de verwachte gevolgen van voorliggend wetsvoorstel in relatie tot de Xella-norm. Erkent de regering dat het onwenselijk is dat het afhankelijk wordt van de grootte van de werkgever of een langdurig zieke werknemer een beroep kan doen op goed werkgeverschap en de Xella norm? Of verwacht de regering dat ook na dit wetsvoorstel de norm van goed werkgeverschap en de Xella norm in stand zal blijven?*

Doordat de compensatieregeling volledig wordt afgeschaft door middel van de bijgevoegde nota van wijziging is de grootte van de werkgever niet relevant voor het recht op compensatie. Daarbij is relevant te benoemen dat het niet op voorhand is vast te stellen wat de gevolgen van dit wetsvoorstel zijn voor het al dan niet voorkomen van slapende dienstverbanden. Een werknemer en werkgever beslissen zelf over de voortzetting of beëindiging van de arbeidsovereenkomst, waarbij in het geval van een eenzijdige beëindiging door werkgever zonder instemming van de werknemer een ontslagvergunning of ontbinding door de kantonrechter nodig is. De Xella-norm, die een invulling is van goed werkgeverschap, vindt haar grondslag in het bestaan van de wettelijke compensatiemogelijkheid. Het is aannemelijk dat het afschaffen van de wettelijke compensatiemogelijkheid daarom invloed heeft op de werking of reikwijdte van deze in de rechtspraak ontwikkelde norm. Dit valt echter niet op voorhand te voorspellen. Het is aan de rechter om te oordelen welke invulling de norm van goed werkgeverschap in een individueel geval moet krijgen..

*De leden van de **ChristenUnie-fractie** merken op dat de Belastingdienst een werkgever kwalificeert als klein of (middel)groot op basis van loongegevens van twee jaar eerder. Zoals de Raad van State ook aangeeft in haar advies vergroot dit de kans dat zich in de tussentijd ontwikkelingen voordoen, zoals een reorganisatie van de onderneming om een faillissement af te wenden, waardoor een als middelgroot aangemerkte werkgever in de actualiteit een kleine werkgever is geworden. Hij ontvangt voor een betaalde transitievergoeding echter geen compensatie, terwijl aangenomen wordt dat hij onvoldoende financiële draagkracht heeft. Dit zou onrechtvaardig zijn. De regering gaat in haar reactie op de Raad van State niet in op deze constatering. Deze leden verzoeken de regering of zij dit alsnog wil doen. Bovendien draagt de regering als argument voor het in stand houden van de compensatieregeling aan dat kleine werkgevers de lasten van de transitievergoeding mogelijk niet kunnen dragen. Deze leden vragen de regering of zij, in het licht van dit argument, het rechtvaardig acht dat een werkgever, die feitelijk een kleine werkgever is, geen transitievergoeding ontvangt ten gevolge van de kwalificatie van de Belastingdienst van twee jaar eerder.*

Het gewijzigde wetsvoorstel regelt dat de Compensatieregeling LAO en de Compensatieregeling BE zullen worden afgeschaft. Er zal geen onderscheid meer worden gemaakt tussen kleine, middelgrote en grote werkgevers. Voor een motivering daarvan wordt verwezen naar de toelichting op de nota van wijziging, die tegelijk met deze nota naar aanleiding van het verslag is aangeboden. De kwalificatie van de Belastingdienst of de werkgever als klein, of (middel)groot kan worden aangemerkt op basis van loongegevens van twee jaar eerder, is dus niet meer van toepassing.

*De leden van de **ChristenUnie-fractie** hebben ook een vraag over transitievergoedingen bij het niet verlengen van een tijdelijk contract. Sinds 1 januari 2020 hebben werknemers recht op een transitievergoeding bij het aflopen van een tijdelijk contract. Heeft de regering signalen dat ook op dit punt kleine werkgevers moeite hebben om de kosten voor deze vergoedingen te betalen? Overweegt de regering om ook op dit punt een wijziging voor te stellen ten voordele van kleine werkgevers? Kan de regering dit nader toelichten?*

De regering heeft geen signalen ontvangen dat specifiek kleine werkgevers moeite hebben om de transitievergoeding te betalen ingeval van niet verlengen van een tijdelijk contract. Er zijn geen plannen om kleine werkgevers uit te zonderen van de verplichting om een transitievergoeding te betalen. Dit zou tot gevolg hebben dat het recht van een werknemer op transitievergoeding afhangt van de grootte van de werkgever en dat is onwenselijk. Voor alle werknemers is, ongeacht de grootte van de werkgever, de transitievergoeding belangrijk, zowel om de transitie van werk naar werk te vergemakkelijken, maar ook als compensatie voor het verlies voor werk.

3. Verhouding tot hoger recht

*De leden van de **PVV-fractie** constateren dat de regering stelt dat het schrappen van de verplichte transitievergoeding bij ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid zou kunnen leiden tot een ongerechtvaardigd onderscheid op grond van handicap of chronische ziekte. De Raad van State plaatst hierbij echter kanttekeningen en stelt dat sprake is van wezenlijk verschillende omstandigheden, gelet op de stapeling van werkgeversverplichtingen bij langdurige ziekte.*

*De leden van de **PVV-fractie** vragen de regering nader toe te lichten waarom zij het standpunt van de Raad van State op dit punt niet volgt en waarom zij van oordeel blijft dat een dergelijke differentiatie juridisch niet verdedigbaar zou zijn.*

De Raad van State merkt op dat het gelijkheidsbeginsel geldt ten opzichte van gelijke gevallen, terwijl in het geval van langdurig zieke werknemers volgens haar sprake is van verschillende omstandigheden wat betreft de werkgeversverplichtingen. Het gaat hierbij om de verplichting tot loondoorbetaling, het verrichten van re-integratie inspanningen, het vangnet van de WIA en het feit dat transitie naar ander werk niet of in beperkte mate voor deze groep aan de orde is.

Zoals is opgemerkt in het nader rapport en de memorie van toelichting is de regering van mening dat hier sprake is van gelijke gevallen, in die zin dat het in beide gevallen gaat om

werknemers van wie de arbeidsovereenkomst beëindigd wordt. De werkgeversverplichtingen waar de Raad van State op wijst doen daar niet aan af, want dat maakt de gevallen in het kader van ontslag immers niet ongelijk. Het afschaffen van de verplichting om een transitievergoeding te betalen bij ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid kan dan ook leiden tot een ongerechtvaardigd (indirect) onderscheid op basis van handicap of chronische ziekte voor degenen die aan deze grond bescherming kunnen ontlenuen. 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. Dat maakt dat er een risico is op ongerechtvaardigd onderscheid bij het afschaffen van de transitievergoeding bij ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid.

Ook merkt de Raad van State op dat de toelichting niet overtuigend duidelijk maakt waarom een eventuele ongelijke behandeling niet gerechtvaardigd kan worden. Het doel van het afschaffen van de transitievergoeding bij ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid is om werkgevers tegemoet te komen in de financiële lasten. De regering erkent dat de werkgeverlasten bij langdurige arbeidsongeschiktheid van een werknemer fors kunnen zijn. Dit overwegend financiële belang van werkgevers is echter onvoldoende zwaarwegend om een potentieel verschil in behandeling van een kwetsbare groep die (deels) extra beschermd wordt, namelijk werknemers met een handicap of chronische ziekte, te kunnen rechtvaardigen.

De leden van de JA21-fractie lezen dat de regering stelt dat afschaffing of beperking van de transitievergoeding bij ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid zou leiden tot een ongerechtvaardigd indirect onderscheid op grond van handicap of chronische ziekte, terwijl de Raad van State erop wijst dat juist in het geval van langdurige arbeidsongeschiktheid de doelen van de transitievergoeding niet zonder meer op dezelfde wijze aan de orde zijn en dat het alternatief van het (deels) schrappen van de verplichting tot betaling nader en meer fundamenteel moet worden gewogen. Kan de regering juridisch meer onderbouwd uiteenzetten waarom een gedifferentieerde benadering na twee jaar ziekte (bijvoorbeeld een lagere of anders gefinancierde vergoeding) niet verenigbaar zou zijn met het gelijkheidsbeginsel, mede in het licht van bestaande uitzonderingen, zoals de beperkte bescherming bij ontslag na faillissement?

Zoals hiervoor ook is uiteengezet, kan dit leiden tot een ongerechtvaardigd onderscheid op grond van handicap of chronische ziekte. Alleen personen die langdurig arbeidsongeschikt zijn, zouden dan geen transitievergoeding meer ontvangen bij ontslag. Binnen deze groep zieke werknemers zal een relatief groot deel een handicap in de zin van het VN-Verdrag handicap hebben, voor wie dit alternatief tot een ongerechtvaardigd onderscheid op grond van handicap kan leiden. Deze werknemers zouden in dat geval immers op grond van hun handicap op een andere wijze worden behandeld dan andere werknemers in een vergelijkbare situatie. De regering erkent dat de werkgeverlasten bij langdurige arbeidsongeschiktheid van een werknemer fors kunnen zijn. Dit overwegend financiële belang van werkgevers is echter onvoldoende zwaarwegend om een potentieel verschil in behandeling van een kwetsbare groep die (deels) extra beschermd wordt, namelijk werknemers met een handicap of chronische ziekte, te kunnen rechtvaardigen.

De uitzondering dat geen transitievergoeding verschuldigd is bij ontslag in faillissement heeft een ander karakter, waarbij geen onderscheid wordt gemaakt tussen (langdurig) zieke werknemers en andere werknemers.

*De leden van de **JA21-fractie** vragen of de regering specifiek kan ingaan op de stelling van de Raad van State en de Raad voor de rechtspraak dat dit wetsvoorstel leidt tot een ongelijk speelveld voor langdurig zieke werknemers zelf, doordat het, mede door de Xella-norm, uitmaakt of iemand bij een kleine dan wel middelgrote/grote werkgever in dienst is voor de feitelijke mogelijkheid om het dienstverband te laten beëindigen met transitievergoeding. Acht de regering dit verschil juridisch houdbaar en wenselijk?*

Het gewijzigde wetsvoorstel regelt dat de Compensatieregeling LAO en de Compensatieregeling BE zullen worden afgeschaft. Er zal geen onderscheid meer worden gemaakt tussen kleine, middelgrote en grote werkgevers. Voor een motivering daarvan wordt verwezen naar de toelichting op de nota van wijziging, die tegelijk met deze nota naar aanleiding van het verslag is aangeboden. Er zal dus ook geen sprake zijn van een ongelijk speelveld waarbij het geen rol speelt of de werknemer werkzaam is bij een kleine dan wel middelgrote of grote werkgever.

4. Gevolgen

*De leden van de **D66-fractie** constateren dat de regering erkent dat het risico op het opnieuw ontstaan van slapende dienstverbanden toeneemt voor werknemers bij middelgrote en grote werkgevers. Deze leden begrijpen dat de regering dit risico lastig kwantitatief kan inschatten, maar achten het wel van belang dat dit effect nauwlettend wordt gevolgd. Is de regering bereid om expliciet te monitoren in hoeverre het aantal slapende dienstverbanden na inwerkingtreding van deze wet toeneemt en de Kamer hierover te informeren?*

De regering zal de ontwikkelingen in de jurisprudentie rondom slapende dienstverbanden in de gaten houden en monitoren. Indien daar aanleiding toe is, zal de regering de Kamer hierover informeren.

*De leden van de **GroenLinks-PvdA-fractie** vragen of de regering erkent dat werknemers hierdoor mogelijk niet langer effectief kunnen verzoeken om beëindiging van een slapend dienstverband. Deze leden vragen hierbij in te gaan op de Xella-beslissing van de Hoge Raad en of de juridische basis die gelegen is in de compensatie nog bestaat na deze wetswijziging. Deze leden vragen voorts mee te nemen wat voor invloed het heeft dat de compensatie voor een deel van de werkgevers nog wel bestaat na deze wetswijziging en voor een deel niet. Deze leden vragen of dit een onderscheid creëert in de rechtsbescherming van werknemers. Deze leden vragen hoe dit zich verhoudt tot de bescherming die de wetgever eerder juist noodzakelijk achtte.*

In de Xella-rechtspraak is de compensatieregeling als omstandigheid genoemd voor het formuleren van de norm van goed werkgeverschap om positief in te gaan op verzoeken tot beëindiging van een slapend dienstverband onder toekenning van een ontslagvergoeding ter hoogte van ten minste de transitievergoeding. Het is aannemelijk dat het beperken van de compensatieregeling invloed heeft op de werking of reikwijdte van deze in de rechtspraakontwikkelde norm. Het is aan de rechter om te oordelen op welke wijze het goed

werkgeverschap in een individuele situatie moet worden ingevuld en of het als gevolg van dit wetsvoorstel afschaffen van de compensatieregeling daarvoor relevant is. Aangezien werkgevers na inwerkingtreding geen compensatie meer kunnen ontvangen voor het betalen van een transitievergoedingen neemt het risico toe dat zij deze dienstverbanden slapend zullen houden. Omdat de nota van wijziging regelt dat de Compensatieregeling LAO en de Compensatieregeling BE zullen worden afgeschaft, zal geen onderscheid meer worden gemaakt tussen kleine, middelgrote en grote werkgevers. Voor een motivering daarvan wordt verwezen naar de toelichting op de nota van wijziging, die tegelijk met deze nota naar aanleiding van het verslag is aangeboden. Hierdoor speelt een eventueel verschil in positie, afhankelijk van de vraag of de werknemer werkzaam is voor een kleine, middelgrote of grote werkgever, geen rol meer.

*De leden van de **PVV-fractie** constateren dat middelgrote en grote werkgevers na inwerkingtreding geen aanspraak meer kunnen maken op compensatie en dat de gemiddelde compensatie bij langdurige arbeidsongeschiktheid circa 16.000 euro per werknemer bedroeg. Deze leden vragen hoe de regering dit effect beoordeelt voor middelgrote mkb-bedrijven die weliswaar boven de loonsomgrens uitkomen, maar in de praktijk beperkte financiële buffers hebben.*

Zoals hiervoor vermeld, regelt het gewijzigde wetsvoorstel dat de Compensatieregeling LAO en de Compensatieregeling BE zullen worden afgeschaft. Er zal geen onderscheid meer worden gemaakt tussen kleine, middelgrote en grote werkgevers. Hierdoor speelt de vraag of de werkgever als klein kan worden aangemerkt geen rol meer. Voor een motivering daarvan wordt verwezen naar de toelichting op de nota van wijziging, die tegelijk met deze nota naar aanleiding van het verslag is aangeboden. Van een gezonde onderneming mag verwacht worden dat de onderneming voldoende buffer aanhoudt voor ondernemingsrisico's, waaronder een werknemer die ziek wordt.

*Daarnaast constateren de leden van de **PVV-fractie** dat zowel de regering als de Raad van State erkennen dat het risico op het opnieuw ontstaan van slapende dienstverbanden toeneemt. Deze leden vragen hoe dit zich verhoudt tot de oorspronkelijke doelstelling van de compensatieregeling om juist aan deze praktijk een einde te maken. Ook vragen zij hoe de regering deze ontwikkeling verenigbaar acht met het beginsel van goed werkgeverschap en rechtsgelijkheid.*

De Compensatieregeling LAO die met dit door deze wijziging zal worden afgeschaft, werd inderdaad o.a. geïntroduceerd juist om slapende dienstverbanden tegen te gaan. Het kabinet erkent dat de onderhavige bezuiniging op deze regeling het effect kan hebben dat het aantal slapende dienstverbanden weer zal toenemen. De regering accepteert dat risico.

Het staat werkgevers vrij om, goed werkgeverschap in ogenschouw nemende, het gesprek aan te gaan met hun werknemers om slapende dienstverbanden te beëindigen en hierbij een vergoeding overeen te komen.

*De leden van de **CDA-fractie** lezen dat het aannemelijk is dat het beperken van de wettelijke compensatiemogelijkheid invloed heeft op de werking of reikwijdte van de norm die voortvloeit uit de Xella-beslissing. Deze leden lezen ook dat de regering schrijft dat een*

verbod op slapende dienstverbanden, of andere maatregelen om slapende dienstverbanden niet mogelijk maken ongewenst is. Deze leden vragen welke oplossingen de regering biedt om slapende dienstverbanden tegen te gaan. Ook vragen deze leden of het mogelijk is om de Xella-beslissing wettelijk te regelen, en wat hier de bijbehorende voor- en nadelen van zijn.

Om slapende dienstverbanden tegen te gaan heeft de regering onderzocht of het ontslagrecht gewijzigd kan worden in die zin dat 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. Hiervoor is niet gekozen omdat deze wijziging 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. Ook zou een eventuele oplossing ertoe hebben geleid dat de datum van inwerkingtreding niet gehaald zou worden en daarmee niet de besparing die is beoogd met de wijziging.

De leden van de JA21-fractie lezen in de memorie van toelichting dat wordt erkend dat het gevolg van het wetsvoorstel voor ondernemers kan zijn dat zij minder winst kunnen maken en dat hun economische groei daardoor wordt geremd, zij het dat dit volgens de regering niet “zwaar” zou wegen voor het ondernemersklimaat. Kan de regering deze uitspraak concreteriseren, en toelichten hoe dit zich verhoudt tot het kabinetsstreven om het Nederlandse investerings- en vestigingsklimaat te versterken?

De regering streeft meerdere doelen na en zet daar meerdere maatregelen voor in. Naast het streven om het Nederlandse investerings- en vestigingsklimaat te versterken, streeft de regering óók naar betrouwbare overheidsfinanciën. Deze wijziging draagt bij aan dat laatste.

De gemiddelde hoogte van de compensatie bij langdurige arbeidsongeschiktheid bedroeg in 2025 circa € 17.000 per werknemer.¹¹

Belangrijke kanttekening daarbij is dat dit voor individuele werkgevers zeer verschillend kan zijn. Het aantal langdurige ziektegevallen, het aantal bedrijfsbeëindigingen en de hoogte van de transitievergoeding die zij aan werknemers betalen waarvoor zij geen compensatie meer ontvangen hebben daar invloed op. De hoogte van de transitievergoeding is weer afhankelijk van het aantal jaren dat deze werknemers in dienst waren en de hoogte van hun loon. Aangezien de financiële situatie per werkgever kan verschillen, zal de impact van deze 'derving' ook weer verschillend uitpakken.

De leden van de JA21-fractie merken op dat de gekozen definitie van “kleine werkgever” aansluit aan bij de Wfsv-loonsomgrens (tot en met 25 maal het gemiddelde premieplichtige loon; in 2025 circa 990.000 euro). Kan de regering ingaan op het risico dat werkgevers die in de buurt van deze loonsomgrens zitten, groei in fte, uren of gemiddeld loon zullen afremmen om binnen de categorie “klein” te blijven en daarmee toegang tot compensatie te behouden, en zo de economische groei van deze bedrijven en de werkgelegenheid beperkt wordt?

¹¹ Deze berekening is gebaseerd op cijfers van het CBS. Hierin wordt een gewogen gemiddelde (naar het aantal bedrijven per sector) genomen van de mediane omzet per sector voor bedrijven met bedrijfsgrootte 20–49. CBS (2025) Omzet per 2-digit SBI en bedrijfsgrootte, 2018-2024.

De leden van de JA21-fractie merken op dat doordat de grens wordt bepaald op basis van loonsom, werkgevers met relatief veel hoger opgeleide en dus duurder werknemers eerder als middelgroot/groot worden aangemerkt dan werkgevers met veel laagbetaalde arbeid. Acht de regering dit effect wenselijk, en hoe voorkomt zij dat dit stelselmatig ten nadele uitwerkt van kennisintensieve bedrijven ten opzichte van arbeidsintensieve, laagbetaalde sectoren?

Bovenstaande vragen worden hieronder samen beantwoord.

Zoals hiervoor vermeld, regelt het gewijzigde wetsvoorstel dat de Compensatieregeling LAO en de Compensatieregeling BE zullen worden afgeschaft. Er zal geen onderscheid meer worden gemaakt tussen kleine, middelgrote en grote werkgevers. Voor een motivering daarvan wordt verwezen naar de toelichting op de nota van wijziging, die tegelijk met deze nota naar aanleiding van het verslag is aangeboden. Hierdoor speelt de vraag of de werkgever als klein kan worden aangemerkt en de daarbij horende loonsom, geen rol meer.

De leden van de JA21-fractie constateren dat de regering erkent dat vaste contracten relatief duurder kunnen worden dan flexibele contracten, mede doordat middelgrote en grote werkgevers na twee jaar ziekte zonder compensatie zowel loondoorbetaling als transitievergoeding dragen. Kan de regering een inschatting geven van de te verwachten effecten op de verhouding vast/flex en op de prikkel richting tijdelijke contracten en schijnzelfstandigheid, vooral in sectoren met hoog ziekteverzuim?

Het is denkbaar dat door deze wijziging de kosten van vaste contracten relatief iets meer stijgen dan de kosten van flexibele contracten. Dit valt te verklaren doordat de transitievergoeding bij vaste contracten doorgaans hoger is dan bij flexibele contracten. Dit verschil is mede afhankelijk van de hoogte van het salaris en de duur van het contract. Het vaste contract zal hierdoor relatief gezien iets duurder worden, echter zal dit effect beperkt zijn. Onderzoek toont aan dat de kwaliteit van het personeel het belangrijkste motief is voor het aanbieden van een vast contract¹². Uit de evaluatie van de WAB blijkt dat de hoogte van de transitievergoeding volgens de werkgevers niet mee speelt in de overwegingen waarop een keuze voor contractverlenging wordt gebaseerd¹³.

Voor wat betreft afschaffing van de Compensatieregeling BE is de verwachting dat dit geen gevolgen heeft voor de arbeidsmarkt. Zo blijkt uit een nulmeting rondom de Compensatieregeling BE, uitgevoerd in opdracht van het ministerie van SZW, dat de relatieve en absolute financiële impact van de te betalen transitievergoeding gemeten vóór inwerkingtreding van de Compensatieregeling BE in de meeste gevallen beperkt was tot ondernemers of hun erfgenamen in geval van pensionering of overlijden van de ondernemer. Voor veruit het grootste deel van deze ondernemers geldt dat het bedrag aan te betalen transitievergoeding klein was ten opzichte van het vermogen van de ondernemer. Ook was er geen duidelijk effect zichtbaar van de hoogte van de te betalen transitievergoedingen op de beslissing om de onderneming al dan niet te beëindigen na het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd dan wel na het overlijden van de ondernemer¹⁴.

¹² ECORYS, *Contractvormen en motieven van werkgevers en werknemers*, Rotterdam: ECORYS2013, p. 25.

¹³ Regioplan, *Evaluatie Wet Arbeidsmarkt in Balans, deelonderzoek 2: ontslagrecht*, p. 47.

¹⁴ CBS, 'Nulmeting Compensatieregeling', 7 december 2023, p. 18.

Dit alles in acht nemend, wordt er een beperkt effect verwacht, ook voor sectoren met een relatief hoger ziekteverzuim.

De leden van de JA21-fractie lezen dat de regering stelt dat een deel van de bezwaren tegen mogelijke waterbedeffecten naar schijn-zzp wordt ondervangen door de hervatte handhaving op schijnzelfstandigheid per 1 januari 2025. Kan de regering onderbouwen waarom deze handhaving, gelet op capaciteit en prioritering bij Belastingdienst en Inspectie, voldoende wordt geacht om de extra prikkel richting schijnzelfstandigheid als gevolg van dit wetsvoorstel te neutraliseren?

De regering werkt langs drie lijnen aan oplossingen om te zorgen voor erkenning van de zelfstandige en schijnzelfstandigheid tegen te gaan: zorgen voor een gelijk spelveld tussen contractvormen (lijn 1), meer duidelijkheid wanneer gewerkt wordt als werknemer of zelfstandige, onder andere door zo snel mogelijk aan de slag te gaan met de Zelfstandigenwet (lijn 2) en verbetering van de handhaving op schijnzelfstandigheid (lijn 3). Handhaving is daarmee een onderdeel van de bredere aanpak op schijnzelfstandigheid. Acties op de overige lijnen, zoals de publiekscampagne gericht op hoe wél met en als zelfstandigen gewerkt kan worden, de actualisatie van de webmodule, voorlichtingsactiviteiten en het zorgen voor een gelijk spelveld tussen contractvormen dragen samen met de handhaving bij aan het tegengaan van schijnzelfstandigheid.

De regering wil de handhaving op de kwalificatie van de arbeidsrelaties voor de loonheffingen door de Belastingdienst weer zo veel als mogelijk normaliseren. Per 1 januari 2025 is daarom het handhavingsmoratorium voor de loonheffingen opgeheven, waarbij is gekozen voor een ‘zachte landing’. Deze is gedeeltelijk verlengd voor 2026. De handhaving is gebaseerd op de algemene Uitvoerings- en Handhavingsstrategie van de Belastingdienst en het Handhavingsplan Arbeidsrelaties 2026. Vanaf 1 januari 2027 zal de zachte landing komen te vervallen, en maakt de beoordeling van arbeidsrelaties weer onderdeel uit van de reguliere handhaving.

De Nederlandse Arbeidsinspectie (NLA) is verantwoordelijk voor de naleving van arbeidswetten en handhaaft risicogericht op onder andere onderbetaling en arbeidsuitbuiting. De NLA kan daarbij ook schijnzelfstandigheid signaleren ([Nachtarbeid op het spoor | Nederlandse Arbeidsinspectie](#)). Het kabinet blijft inzetten op handhaving op schijnzelfstandigheid, met oog voor de menselijke maat. Ook op de lange termijn. We zien dat de handhaving de bewustwording over wet- en regelgeving heeft vergroot, werkgevers en werkenden nadenken over de juiste manier van samenwerking en schijnzelfstandigheid wordt tegengegaan. De markt is niet gebaat bij zigzagbeleid, maar bij voorspelbaarheid en duidelijke spelregels. Dit kabinet houdt zich daaraan. Naleving van de wetgeving door werkgevers en werkenden is ook belangrijk voor het arbeids- en pensioenrecht.

Ook het komende jaar blijft de regering zich inzetten om partijen te ondersteunen, en de bewustwording over het aangaan van de juiste arbeidsrelatie verder te vergroten.

De leden van de JA21-fractie lezen dat de Raad voor de rechtspraak erop wijst erop dat kleine werkgevers door de compensatiemogelijkheid mogelijk minder belang hebben bij re-integratie dan grote werkgevers, omdat beëindiging na twee jaar ziekte aantrekkelijker kan

zijn dan een langdurig re-integratietraject. Hoe beoordeelt de regering dit verschil in prikkelstructuur, en acht zij het onderscheid in re-integratie-incentives tussen kleine en middelgrote/grote werkgevers wenselijk en te rechtvaardigen?

Met de nota van wijziging wordt geregeld dat voor alle werkgevers de compensatiemogelijkheid van de transitievergoeding wordt afgeschaft. Het wetsvoorstel verandert niets aan de re-integratieverplichtingen die voor alle werkgevers gelden bij loondoorbetaling bij ziekte.

De leden van de JA21-fractie lezen dat in de memorie van toelichting wordt erkend dat het risico op een toename van slapende dienstverbanden reëel is, waarbij sociale partners en de Raad voor de rechtspraak zelfs een aanzienlijke toename van procedures verwachten. Kan de regering, op basis van historische gegevens van vóór invoering van de compensatieregeling en recente jurisprudentie, een kwantitatieve inschatting geven van de te verwachten toename van slapende dienstverbanden en Xella-procedures, en hoe zij deze ontwikkeling waardeert vanuit het perspectief van rechtszekerheid voor werknemers?

Het wel of niet beëindigen van de arbeidsovereenkomst, vanwege welke grond dan ook, is een aangelegenheid van werkgever en werknemer. In de meeste gevallen gaan partijen met wederzijds goedvinden uit elkaar. Over de reden en aanleiding zijn geen cijfers bekend, omdat partijen dit onderling afspreken. Hierdoor is er geen cijfermatige informatie over het aantal slapende dienstverbanden beschikbaar. Door middel van jurisprudentie-onderzoek heeft de regering vastgesteld dat er in 58 uitspraken met zoveel woorden slapende dienstverbanden worden genoemd. Al deze uitspraken zijn gedaan na de inwerkingtreding van de Compensatieregeling LAO (1 april 2020). Dit aantal geeft geen inzicht in het totaal aan slapende dienstverbanden in Nederland. Het betreft immers alleen maar gevallen waarin een juridisch geschil is ontstaan over de transitievergoeding.

De regering zal de ontwikkelingen en signalen rondom slapende dienstverbanden in de gaten houden.

De leden van de JA21-fractie merken op dat in de beslisnota's naar voren komt dat varianten om slapende dienstverbanden structureel te voorkomen (bijvoorbeeld een wettelijke verplichting tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst na twee jaar ziekte, ook bij initiatief van de werknemer) zijn verkend maar vooral vanwege de besparingsplanning en vertraging zijn afgefallen. Kan de regering uiteenzetten in hoeverre budgettaire overwegingen (zoals het voorkomen van een besparingstekort van 210 miljoen euro bij een half jaar vertraging) de doorslag hebben gegeven boven inhoudelijke argumenten om slapende dienstverbanden meer structureel tegen te gaan?

De regering heeft onderzocht of het ontslagrecht gewijzigd kan worden in die zin dat 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. Hiervoor is niet gekozen omdat deze wijziging een verstrekkende aanpassing binnen het arbeidsrecht is. Een transitievergoeding is immers bedoeld voor gevallen waarin een werknemer ontslagen wordt, niet voor gevallen waarin hij zelf het initiatief neemt. Ook zou de datum van inwerkingtreding niet gehaald

worden en daarmee niet de besparing die is beoogd met de wijziging. Deze budgettaire overweging heeft niet de doorslag gegeven, maar wel een rol gespeeld in de besluitvorming.

*De leden van de **BBB-fractie** vragen hoe concreet wordt voorkomen dat de beperking van compensatie leidt tot meer slapende dienstverbanden en daarmee tot minder zekerheid voor langdurig arbeidsongeschikte werknemers.*

Het is niet op voorhand vast te stellen in hoeverre slapende dienstverbanden zich voor zullen doen. Het is aan werknemers en werkgevers om al dan niet over te gaan tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst. De regering heeft onderzocht of het ontslagrecht gewijzigd kan worden in die zin dat 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. Hiervoor is niet gekozen omdat deze wijziging 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. Ook zou de datum van inwerkingtreding niet gehaald worden en daarmee niet de besparing die is beoogd met de wijziging.

*De leden van de **SGP-fractie** vragen de regering in hoeverre is meegewogen dat het bij transitievergoedingen met regelmaat gaat om een zeer hoog bedrag, mede vanwege het feit dat medewerkers lang in dienst zijn en vaak richting de pensioengerechtigde leeftijd gaan. Terwijl zij reeds twee jaar in de re-integratie van de medewerker hebben geïnvesteerd. Wat zijn daarvan de consequenties voor individuele werkgevers?*

De regering merkt op dat de verplichte loondoorbetaling bij (langdurige) ziekte een ander doel dient dan het met de transitievergoeding beoogde doel. De verplichte loondoorbetaling bij ziekte beoogt het stimuleren dat de werkgever zich inspant om ziekte te voorkomen en zich inspant voor de re-integratie van zieke werknemers. Hoewel de regering erkent dat de werkgeverslasten bij langdurige zieke werknemers fors kunnen zijn, dienen deze verplichtingen een ander doel dan de transitievergoeding en moeten daarom los van elkaar worden gezien.

De doelen van de transitievergoeding zijn, wellicht in mindere mate, ook van toepassing op de groep langdurig zieke werknemers. De vergoeding dient allereerst als compensatie van het ontslag, wat voor zieke werknemers op dezelfde manier aan de orde is als voor niet zieke werknemers van wie de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd. Daarnaast heeft de transitievergoeding het doel om de overgang naar ander werk te vergemakkelijken. Dit kan voor gedeeltelijk arbeidsongeschikten, maar ook voor de categorie van volledig arbeidsongeschikten, van belang zijn. Het is namelijk niet uitgesloten dat de situatie van een (volledig) arbeidsongeschikte werknemer weer verbetert en deze daardoor weer actief kan zijn op de arbeidsmarkt.

*De leden van de **SGP-fractie** vragen inzichtelijk te maken hoeveel transitievergoedingen er in de achterliggende vijf jaren zijn vastgesteld voor kleine, middelgrote en grote werkgevers, en om welke orde van grootte qua bedragen het dan gaat, als percentage van de totale loonsom van het bedrijf. Daarnaast ontvangen deze leden graag cijfers over de gemiddelde kosten van twee jaar loondoorbetaling bij ziekte en re-integratieverplichtingen daaraan voorafgaand.*

Er is geen informatie beschikbaar over hoeveel transitievergoedingen er zijn betaald of hoe hoog de gemiddelde transitievergoeding was.

Uit de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden van TNO en CBS is bekend dat de totale kosten van verzuim in 2023 € 20 miljard bedroegen. Hoe deze kosten over kleine, middelgrote en grote werkgevers en diverse sectoren verdeeld zijn is niet bekend. Ook zijn de kosten die werkgevers gemiddeld voor re-integratie maken niet bekend.

*De leden van de **SGP-fractie** benadrukken dat dit wetsvoorstel niet alleen betrekking heeft op bedrijven, maar ook op instellingen in de (semi)publieke sector, maatschappelijke organisaties en andere organisaties met een publieke of sociale taak, zoals zorg- en welzijnsinstellingen, onderwijsinstellingen, kerken, woningcorporaties en uitvoeringsorganisaties. In hoeverre zijn de consequenties hiervan meegewogen in dit voorstel? Deze leden ontvangen graag inzicht in de financiële draagkracht van deze organisaties ten aanzien van de voorgestelde maatregel.*

De regering erkent dat het afschaffen van de compensatieregelingen ook gevolgen kan hebben voor instellingen in de (semi) publieke sector. Een voorbeeld hiervan zijn sociaal ontwikkelbedrijven.

De regering heeft besloten om geen uitzondering op te nemen, omdat een uitzondering ertoe leidt dat het besparingsdoel dat met de afschaffing van de compensatieregelingen wordt beoogd, dan niet wordt gehaald. Bovendien is, als één uitzondering wordt gemaakt, niet goed te beargumenteren waarom voor andere branches of sectoren geen uitzondering zou worden gemaakt. Dit brengt het besparingsdoel nog meer in het gedrang. Daarnaast, met het oog op eenvoudige wetgeving, is het passend terughoudend te zijn met het maken van wettelijke uitzonderingen die de uitvoering bemoeilijken.

*De leden van de **SGP-fractie** vragen naar de bredere arbeidsmarktgevolgen van de voorgestelde maatregel. De kosten zullen immers leiden tot een zware belasting van het arbeidscontract, terwijl werkgever al terughoudender worden in het aanbieden van een vast contract. In dat kader kan gedacht worden aan eerdere arbeidsmarkt wetgeving, maar ook aan het afschaffen van het nulurencontract of de verlengde ketenregeling met langdurige onderbrekingstermijn. In hoeverre heeft de regering de doelstelling het vaste contract aantrekkelijker te maken voor werkgevers, en hoe verhoudt dit wetsvoorstel zich daartoe?*

De regering streeft meerdere doelen na en zet daar meerdere maatregelen voor in. Naast het streven om het vaste contract aantrekkelijker te maken voor zowel werknemers als werkgevers, streeft de regering óók naar betrouwbare overheidsfinanciën. Deze maatregel draagt bij aan dat laatste.

*De leden van de **SGP-fractie** vragen daarnaast specifiek naar de consequenties ten aanzien van een inclusieve arbeidsmarkt, gelet op het feit dat werkgevers terughoudender zullen zijn ten aanzien van het aannemen van werknemers van wie zij inschatten dat zij een hoger risico op arbeidsongeschiktheid hebben.*

Het is denkbaar dat door deze maatregel de kosten van vaste contracten relatief iets meer stijgen dan de kosten van flexibele contracten. Dit vanwege het feit dat de werkgever een transitievergoeding verschuldigd is als de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd wegens langdurige arbeidsongeschiktheid, zonder dat daar een compensatie tegenover staat. Voor vaste contracten geldt dat de periode van loondoorbetaling bij ziekte doorgaans langer is dan bij tijdelijke dienstverbanden en dat de hoogte van de transitievergoeding doorgaans hoger is. Het vaste contract zal hierdoor relatief gezien iets duurder worden, echter zal dit effect over de gehele arbeidsmarkt beperkt zijn. Voor het merendeel van de werkgevers is de kwaliteit van het personeel namelijk het belangrijkste motief voor het aanbieden van een vast contract.¹⁵ Uit de evaluatie van de WAB blijkt dat de hoogte van de transitievergoeding volgens de werkgevers niet mee speelt in de overwegingen waarop een keuze voor contractverlenging wordt gebaseerd¹⁶.

De regering erkent dat de gevolgen van het afschaffen van de compensatieregelingen voor werkgevers met meer risico op ziekteverzuim groter zijn. Een voorbeeld hiervan zijn sociaal ontwikkelbedrijven. Medewerkers van sociaal ontwikkelbedrijven hebben vaker een kwetsbare gezondheid. Het gemiddeld percentage medewerkers dat na langdurige ziekte wordt ontslagen, ligt met 2,36% relatief hoog. Echter zoals hiervoor vermeld, is besloten om geen uitzondering op te nemen, voornamelijk vanwege het feit dat het besparingsdoel dan niet zou worden gehaald, maar ook vanwege het risico op precedentwerking. Nu met het gewijzigde wetsvoorstel de Compensatieregeling LAO niet enkel beperkt wordt tot kleine werkgevers, maar volledig wordt afgeschaft, is een uitzondering voor een specifieke groep werkgevers geen reële optie meer. Het in stand houden van de compensatieregeling voor een heel specifieke groep staat niet in verhouding tot de uitvoeringsconsequenties daarvan.

*De leden van de **SGP-fractie** vragen welke mogelijkheden de regering ziet voor het uitzonderen van specifieke sectoren in de basis van de arbeidsmarkt of sectoren die in hoge mate werk bieden aan mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.*

Eind 2024 is in samenwerking met VNG en Cedris in kaart gebracht wat de financiële gevolgen zijn voor sociaal ontwikkelbedrijven. Destijds is eveneens onderzocht of een uitzondering of alternatieve compensatie kan worden vormgegeven.

De regering heeft toen besloten om geen uitzondering op te nemen, omdat een uitzondering ertoe zou leiden dat het besparingsdoel dat is beoogd niet zou worden gehaald. Bovendien kan, als één uitzondering wordt gemaakt, niet worden beargumenteerd waarom andere uitzonderingen niet worden gemaakt. Dat brengt het besparingsdoel nog meer in het gedrang. Daarnaast, met het oog op eenvoudige wetgeving, is het passend terughoudend te zijn met het maken van wettelijke uitzonderingen die de uitvoering bemoeilijken. Nu met het gewijzigde wetsvoorstel de gehele Compensatieregeling LAO wordt afgeschaft, weegt dit laatste argument nog zwaarder.

*De leden van de **SGP-fractie** vragen specifiek aandacht voor de gevolgen van dit voorstel voor werkontwikkelbedrijven, die in veel gevallen niet financieel draagkrachtig zijn om*

¹⁵ ECORYS, Contractvormen en motieven van werkgevers en werknemers, Rotterdam: ECORYS 2013, p. 25

¹⁶ Regioplan, *Evaluatie Wet Arbeidsmarkt in Balans, deelonderzoek 2: ontslagrecht*, p. 47.

dergelijke, grote bedragen in een keer 'op te hoesten'. Is de regering bereid deze bedrijven uit te zonderen van de afschaffing van de compensatie?

De regering is bekend met de gevolgen van de afschaffing van de compensatieregelingen voor sociaal ontwikkelbedrijven. Sociaal ontwikkelbedrijven bieden re-integratiedienstverlening aan mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Hun medewerkers hebben vaker een kwetsbare gezondheid, waardoor sociaal ontwikkelbedrijven bovengemiddeld vaak gebruik maken van ontslag na langdurige ziekte en de daarbij behorende transitievergoeding uitkeren. Het gemiddeld percentage medewerkers dat na langdurige ziekte wordt ontslagen, ligt met 2,36% relatief hoog.

Als gevolg van de afschaffing zullen de kosten van sociaal ontwikkelbedrijven toenemen. Hierdoor kunnen sociaal ontwikkelbedrijven mogelijk minder re-integratiedienstverlening aan mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt aanbieden.

Eind 2024 is in samenwerking met VNG en Cedris in kaart gebracht wat de financiële gevolgen zijn voor sociaal ontwikkelbedrijven. De hogere kosten voor sociaal ontwikkelbedrijven zijn in 2027 geraamd op € 16,1 miljoen. Daarna lopen de kosten geleidelijk af naar structureel € 6,4 miljoen vanaf 2048.

Destijds zijn ook twee mogelijkheden onderzocht om de impact voor sociaal ontwikkelbedrijven te verkleinen. De eerste mogelijkheid betreft het in de wet opnemen van een uitzondering voor sociaal ontwikkelbedrijven. Hier is destijds niet voor gekozen omdat dit op gespannen voet staat met de wens om wetgeving te vereenvoudigen en bovendien is er geen sluitende motivering waarom voor sociaal werkbedrijven wel een uitzondering wordt gemaakt en voor andere sectoren of branches, die zich naar verwachting ook zullen (blijven) melden, niet. Een uitzondering zou er bovendien toe leiden dat het besparingsdoel dat met de maatregel is beoogd, niet wordt gehaald. Nu met het gewijzigde wetsvoorstel de Compensatieregeling LAO in zijn geheel wordt afgeschaft, is een uitzondering nog minder een reële optie vanwege de uitvoeringsconsequenties die daaraan verbonden zijn. De tweede mogelijkheid die is onderzocht brengt minder complicaties met zich mee. Deze betreft namelijk financiële compensatie via gemeenten, zodat deze het budget van sociaal ontwikkelbedrijven kunnen verhogen. Deze optie betreft een naar rato verdeling en geen exacte tegemoetkoming van sociaal ontwikkelbedrijven die een transitievergoeding hebben betaald. Hier is niet voor gekozen vanwege onvoldoende financiële ruimte.

*De leden van de **SGP-fractie** vragen hoe wordt voorkomen dat beperking van de compensatie leidt tot meer slapende dienstverbanden en daarmee tot minder zekerheid voor langdurig arbeidsongeschikte werknemers.*

*De leden van de **SP-fractie** lezen dat de regering het risico op een toename van het aantal slapende dienstverbanden accepteert. Deze leden vragen de regering of zij meer in kan gaan op dit risico. Waarom accepteert de regering dit risico? Welke risico's ziet de regering voor de werknemers die dit betreft? Welke rechten kunnen deze werknemers uitoefenen wanneer zij zich in zo'n situatie van slapend dienstverband betreffen wanneer het voorliggende wetsvoorstel is ingegaan? Hoeveel werknemers bevinden zich nu in zo'n situatie, en met hoeveel mensen verwacht de regering dat dit zal toenemen? Waar baseert de regering dit op?*

Beide vragen worden gezamenlijk beantwoord.

Het is niet op voorhand vast te stellen in hoeverre slapende dienstverbanden zich voor zullen doen. Het is aan werknemers en werkgevers onderling om al dan niet over te gaan tot

beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Wel is in dit kader de zogenoemde Xella-beslissing van de Hoge Raad van belang. In deze prejudiciële beslissing overwoog de Hoge Raad dat wanneer voldaan is aan de vereisten voor beëindiging van de arbeidsovereenkomst wegens langdurige arbeidsongeschiktheid, de werkgever op grond van goed werkgeverschap in beginsel gehouden is in te stemmen met een voorstel van de werknemer tot beëindiging van het (slapende) dienstverband met wederzijds goedvinden, onder toekenning van een vergoeding ter hoogte van de transitievergoeding. De invulling van deze norm van goed werkgeverschap vindt haar grondslag in het bestaan van de wettelijke compensatiemogelijkheid. Het is aannemelijk dat het beperken van de wettelijke compensatiemogelijkheid daarom invloed heeft op de werking of reikwijdte van deze in de rechtspraak ontwikkelde norm. Het kabinet erkent dat de onderhavige bezuiniging op deze regeling het effect kan hebben dat het aantal slapende dienstverbanden weer zal toenemen. De regering accepteert dat risico.

Vooropgesteld moet worden dat het werknemers vrij staat om een slapend dienstverband te beëindigen door ontslag te nemen. Ook kunnen werknemers het gesprek initiëren met hun werkgever om te komen tot afspraken over het beëindigen van het dienstverband. Hoewel er dan geen wettelijke verplichting bestaat tot het betalen van een transitievergoeding kunnen afspraken gemaakt worden over een vergoeding.

Wat betreft het aantal slapende dienstverbanden: Het wel of niet beëindigen van de arbeidsovereenkomst, vanwege welke grond dan ook, is een aangelegenheid van werkgever en werknemer. In de meeste gevallen gaan partijen met wederzijds goedvinden uit elkaar. Er zijn geen cijfers over de reden en aanleiding daarvoor, omdat dit onderlinge afspraken zijn. Hierdoor is er geen cijfermatige informatie over het aantal slapende dienstverbanden beschikbaar. Door jurisprudentie-onderzoek heeft de regering vastgesteld dat er in 58 uitspraken met zoveel woorden slapende dienstverbanden worden genoemd. Al deze uitspraken zijn gedaan na de inwerkingtreding van de Compensatieregeling LAO (1 april 2020). Dit aantal geeft geen inzicht in het totaal aan slapende dienstverbanden in Nederland. Het betreft immers alleen maar gevallen waarin een geschil is ontstaan over de vergoeding van de transitievergoeding.

De regering zal de ontwikkelingen en signalen rondom slapende dienstverbanden in de gaten houden.

*De leden van de **SP-fractie** lezen ook dat dankzij de zogenoemde Xella-beslissing van de Hoge Raad werknemers die zich op dit moment in een slapend dienstverband betreffen de mogelijkheid hebben om uit zo'n slapend dienstverband te komen terwijl ze hun recht op transitievergoeding behouden. Deze beslissing dreigt door het opheffen van de wettelijke compensatiemogelijkheid weg te vallen. Kan de regering toelichten welke mogelijkheden zij heeft onderzocht om in stand te houden dat wanneer een werknemers in een slapend dienstverband beslist om uit dienst te redenen, deze werknemers automatisch recht heeft op de transitievergoeding? Kan de regering toelichten welke mogelijkheden er zouden kunnen zijn om dit alsnog in stand te houden?*

De regering heeft onderzocht of het ontslagrecht gewijzigd kan worden in die zin dat 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. Hiervoor is niet gekozen omdat deze wijziging een verstrekkende aanpassing binnen het ontslagrecht zou zijn. Een transitievergoeding is immers bedoeld voor gevallen waarin een werknemer ontslagen wordt,

niet voor gevallen waarin hij zelf het initiatief neemt. Ook zou een eventuele oplossing ertoe hebben geleid dat de datum van inwerkingtreding niet gehaald zou worden en daarmee niet de besparing die is beoogd met de wijziging.

5. Bedrijfseffectentoets

*De leden van de **PVV-fractie** constateren dat de regering verwacht dat de macro-economische effecten beperkt zullen zijn. Deze leden vragen of de regering inzichtelijk kan maken welke effecten specifiek worden verwacht voor werkgevers die zich rond de grens tussen “klein” en “middelgroot” bevinden, en of hierbij ook is gekeken naar cumulatie van lasten uit andere regelgeving.*

Het (door de nota van wijziging) gewijzigde wetsvoorstel regelt dat de Compensatieregeling LAO en de Compensatieregeling BE zullen worden afgeschaft. Er zal geen onderscheid meer worden gemaakt tussen kleine, middelgrote en grote werkgevers. Voor een motivering daarvan wordt verwezen naar de toelichting op de nota van wijziging, die tegelijk met deze nota naar aanleiding van het verslag is aangeboden. Hierdoor speelt de vraag geen rol meer welke effecten specifiek worden verwacht voor werkgevers die zich rond de grens van klein en middelgroot bevinden.

*De leden van de **JA21-fractie** vragen de regering, mede in het licht van de bedrijfseffectentoets, om concreet aan te geven hoe groot het aandeel van de totale werkgeverslasten bij langdurige ziekte (twee jaar loondoorbetaling, re-integratiekosten en transitievergoeding zonder compensatie) uitvalt in verhouding tot de gemiddelde omzet en marges van middelgrote en grote werkgevers in een aantal representatieve sectoren, en of de regering deze cumulatie proportioneel acht.*

Uit de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden van TNO en CBS weten we dat 4,5% van de dagen in 2023 werd verzuimd en de totale kosten van verzuim in 2023 € 20 miljard bedroegen. Hoe deze kosten over kleine, middelgrote en grote werkgevers en diverse sectoren verdeeld zijn is niet bekend. Omdat met de wijziging geen onderscheid meer wordt gemaakt tussen klein, middelgroot en grote werkgevers, is dat bij de beantwoording ook niet meer van belang.

6. Uitvoering

*De leden van de **D66-fractie** nemen kennis van de uitvoeringstoetsen van UWV en de Belastingdienst en constateren dat het wetsvoorstel uitvoerbaar wordt geacht. Deze leden vragen de regering wel hoe zij aankijkt tegen de tijdelijke situatie waarin werkgevers zelf moeten aantonen dat zij als kleine werkgever zijn aangemerkt. Kan de regering toelichten welke waarborgen worden getroffen om fouten en onnodige geschillen in deze fase zoveel mogelijk te voorkomen, en hoe wordt gezorgd voor duidelijke communicatie richting werkgevers?*

Het gewijzigde wetsvoorstel regelt dat de Compensatieregeling LAO en de Compensatieregeling BE zullen worden afgeschaft. Er zal geen onderscheid meer worden gemaakt tussen kleine, middelgrote en grote werkgevers. Voor een motivering daarvan wordt verwezen naar de toelichting op de nota van wijziging, die tegelijk met deze nota naar aanleiding van het verslag is aangeboden. Hierdoor speelt de vraag welke waarborgen worden getroffen om fouten en onnodige geschillen rondom de vraag of een werkgever als klein kan worden aangemerkt, geen rol meer.

*De leden van de **PVV-fractie** constateren dat de vaststelling of een werkgever als “klein” wordt aangemerkt, plaatsvindt op basis van loongegevens van twee jaar eerder en via een mededeling of beschikking van de Belastingdienst. Deze leden vragen in hoeverre dit systeem voldoende recht doet aan de actuele financiële situatie van ondernemers, bijvoorbeeld in geval van krimp, herstructurering of economische tegenwind.*

Zoals eerder vermeld, regelt het gewijzigde wetsvoorstel dat de Compensatieregeling LAO en de Compensatieregeling BE zullen worden afgeschaft. Er zal geen onderscheid meer worden gemaakt tussen kleine, middelgrote en grote werkgevers. Voor een motivering daarvan wordt verwezen naar de toelichting op de nota van wijziging, die tegelijk met deze nota naar aanleiding van het verslag is aangeboden. Hierdoor speelt de vraag of de werkgever als klein kan worden aangemerkt en de daarbij horende loonsom, geen rol meer.

*Daarnaast vragen de leden van de **PVV-fractie** hoe wordt voorkomen dat ondernemers pas achteraf ontdekken dat zij geen recht hebben op compensatie, terwijl zij hier bij het voortzetten van het dienstverband wel op rekenden.*

De leden van de PVV-fractie vragen hoe wordt voorkomen dat ondernemers pas achteraf ontdekken dat zij geen recht hebben op compensatie, terwijl zij hier bij het “voortzetten” van het dienstverband wel op rekenden. De regering neemt in deze beantwoording aan dat met “voortzetten” wordt bedoeld op het moment dat de arbeidsovereenkomst van onbepaalde tijd wordt aangegaan.

De regering wijst er in dit verband op dat de huidige compensatieregeling samenhangt met ontslag wegens langdurige ziekte van de werknemer of het beëindigen van het bedrijf wegens overlijden of pensionering van de werkgever. Bij het aangaan van een vast contract zullen partijen doorgaans niet de bedoeling hebben dat de arbeidsovereenkomst binnen afzienbare tijd om één van deze redenen eindigt. Bovendien verschilt het per geval hoeveel tijd zit tussen dit moment en het uiteindelijke moment van ontslag. Dit kan enkele jaren maar ook enkele decennia zijn. De bedoelde situatie zal zich naar verwachting van de regering dan ook niet voordoen. Daarnaast is overgangsrecht getroffen om te voorkomen dat werkgevers onverhoeds geen recht meer hebben op compensatie. Wat betreft de Compensatieregeling LAO grijpt het overgangsrecht aan bij de eerste dag na het verstrijken van de termijn van het opzegverbod van twee jaar. Indien die dag is gelegen voor inwerkingtreding, blijft het oude recht van toepassing. Dit biedt een duidelijk ijkpunt voor werkgevers. Voor wat betreft het overgangsrecht van de Compensatieregeling BE is geregeld dat compensatie mogelijk blijft voor gevallen waarin de dag waarop het eerste verzoek, dat heeft geleid tot toestemming als bedoeld in artikel 671a of tot ontbinding als bedoeld in artikel 671b, lid 1, onderdeel b, is

ingediend, is gelegen voor inwerkingtreding van het wetsvoorstel. Voor de toepassing van het overgangsrecht is het ijkpunt de datum waarop het eerste verzoek bij UWV is ingediend dat heeft geleid tot toestemming voor het ontslag door UWV of de datum van het eerste ontbindingsverzoek dat heeft geleid tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst door de rechter. In het geval dat er later voor andere werknemers nieuwe verzoeken worden gedaan, dan blijft de dag van het allereerste verzoek het ijkpunt en is het overgangsrecht dus van toepassing. Ook dit is een duidelijk ijkpunt voor werkgevers.

7. Misbruik, oneigenlijk gebruik en toezicht en handhaving

*De leden van de **PVV-fractie** vragen of de regering risico's ziet op strategisch gedrag rond de loonsomgrens en hoe zij voorkomt dat ondernemers onbedoeld in een ongunstiger positie terechtkomen door beperkte schommelingen in de loonsom.*

*Daarnaast merken de leden van de **JA21-fractie** op dat de Raad voor de rechtspraak extra procedures verwacht over de "rekbaarheid" van het kleine-werkgever-criterium en wijst op mogelijke constructies om kunstmatig binnen de grens te blijven. Hoe beoordeelt de regering dit risico, welke concrete constructies acht zij denkbaar, en welke handhavings- of anti-misbruikmaatregelen staan haar ter beschikking om dergelijke strategische herstructureringen tegen te gaan?*

Beide vragen worden gezamenlijk beantwoord.

Gezien het feit dat door deze wijziging de Compensatieregeling LAO en de Compensatieregeling BE zullen worden afgeschaft, zal er geen onderscheid meer worden gemaakt tussen kleine, middelgrote en grote werkgevers. Hierdoor speelt de vraag op strategisch gedrag rondom de loonsomgrens en constructies om binnen de grens van 'kleine werkgever' te blijven geen rol meer.

8. Financiële gevolgen

*De leden van de **GroenLinks-PvdA-fractie** merken op dat bij de invoering van de compensatie van de transitievergoeding is afgesproken dat deze zou worden gefinancierd via een aanpassing van de AWF-premie. Deze leden vragen waarom de regering ervoor kiest om de compensatieregeling te beëindigen zonder de financiering via de AWF-premie dienovereenkomstig aan te passen. Deze leden vragen een nadere toelichting op hoe deze afspraken tot stand zijn gekomen en welke deze precies omvatten.*

Voor de introductie van de Compensatieregeling LAO en de Compensatieregeling BE is in eerste instantie de AWF-premie met circa 0,1 procentpunt verhoogd. Per 2020 is die verhoging ongedaan gemaakt en is in plaats daarvan de Aof-premie met 0,1 procentpunt verhoogd, zodat ook bij overheidswerkgevers premie wordt geïnd. De sector overheid kwam vanaf 2020 namelijk ook, onder voorwaarden, in aanmerking voor compensatie van betaalde transitievergoedingen na langdurige arbeidsongeschiktheid.

Er is geen koppeling tussen de uitgaven aan de compensatieregeling en de hoogte van de Aof-premie. Als de uitgaven aan de compensatieregelingen stijgen, dan verhoogt het kabinet de

premies niet, maar wordt dit aan de uitgavenkant gedekt. De kosten van beide regeling zijn inmiddels significant hoger (rond de € 629 miljoen in 2025) dan de huidige waarde van een 0,1 procentpunt verhoging van de Aof-premie van destijds (die leverde in 2025 ongeveer 340 miljoen euro aan overheidsinkomsten op). Bovendien beoogt het kabinet met het beëindigen van de compensatieregelingen bij te dragen aan houdbare overheidsfinanciën. Het verlagen van de Awf-premie zou hier tegenin gaan.

*De leden van de **GroenLinks-PvdA-fractie** vragen hoe de regering van mening kan zijn dat er sprake is van een betrouwbare overheid, aangezien deze op eerder gemaakte afspraken terugkomt.*

Deze maatregel draagt primair bij aan houdbare overheidsfinanciën. Door het afschaffen van de Compensatieregeling LAO en de Compensatieregeling BE resulteert dit in een besparing van structureel circa € 830 miljoen. Deze afspraak is onderdeel van het Coalitieakkoord kabinet-Jetten¹⁷. Voor een antwoord op de vraag rondom de Awf-premie wordt u verwezen naar het vorige antwoord.

*De leden van de **GroenLinks-PvdA-fractie** vragen hoe deze maatregel zich verhoudt tot andere aangekondigde of reeds doorgevoerde bezuinigingen op de Werkloosheidswet (WW).*

Het gewijzigde wetsvoorstel betreft een bezuinigingsmaatregel als onderdeel van het Coalitieakkoord en is dan ook het resultaat van een politieke weging van de verschillende belangen.¹⁸ De bezuinigingsmaatregel is niet gekoppeld aan eventuele andere bezuinigingsmaatregelen en dient daar los van te worden gezien.

*De leden van de **GroenLinks-PvdA-fractie** vragen wat het totale budgettaire beslag is van het afschaffen van de compensatie van de transitievergoeding aan het einde van de kabinetsperiode.*

Aangenomen is dat hier gevraagd wordt naar het afschaffen van de Compensatieregeling LAO en Compensatieregeling BE conform de nota van wijziging. Dit leidt tot een besparing van circa € 830 miljoen in 2031.

*De leden van de **PVV-fractie** constateren dat de besparing van circa 380 miljoen euro structureel wordt ingeboekt op de Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW-)begroting. Deze leden vragen hoe deze besparing zich verhoudt tot mogelijke indirecte kosten, zoals extra procedures, juridische onzekerheid en verminderde bereidheid tot het aanbieden van vaste contracten.*

De genoemde indirecte kosten zijn, voor zover aanwezig, genoemd in de financiële paragraaf van de memorie van toelichting en de toelichting op de nota van wijziging. Zo heeft de Raad in zijn adviezen aangegeven een verhoging van de werklast te verwachten door een toename van het aantal rechtszaken en een verhoging van de gemiddelde zaakzwaarte. De extra werklast is voorzien op structureel ca. € 0,8 mln.

¹⁷ Bijlage bij Kamerstukken II 2025/26, 36848, nr. 31, p. 43.

¹⁸ Kamerstukken II, 36848, nr. 31.

De verwachting is dat de wijziging op macro-economisch niveau geen tot beperkte gevolgen zal hebben op de gehele arbeidsmarkt of werkgelegenheid. Het is denkbaar dat door deze maatregel de kosten van vaste contracten relatief iets meer stijgen dan de kosten van flexibele contracten. Echter zal dit effect over de gehele arbeidsmarkt beperkt zijn. Dit zal dan ook niet tot indirecte kosten leiden.

De leden van de CDA-fractie lezen dat het wetsvoorstel per saldo leidt tot een besparing van uitgaven aan de CRTV die oploopt van circa 58,2 miljoen euro in 2026 tot circa 379,1 miljoen euro structureel in 2065. Deze leden lezen echter ook in de brief van 11 december 2025 dat gesproken wordt van een incidenteel besparingsverlies van 230 miljoen euro bij vertraagde inwerkingtreding van een half jaar. Deze leden vragen om een nadere uitleg hoe deze bedragen zich tot elkaar verhouden.

Ten tijde van het Hoofdlijnenakkoord van kabinet-Schoof is een besparing ingeboekt van ca. € 380 miljoen structureel. Inmiddels is zowel het gemiddelde aantal toekenningen van de compensatieregeling bij langdurig arbeidsongeschiktheid als de hoogte per toekenning meermaals bijgesteld. Het geraamde aantal toekenningen en de hoogte van de gemiddelde compensatie ligt daardoor hoger. Hierdoor viel de besparing als gevolg van de inperking tot kleine werkgevers hoger uit. Deze opwaartse bijstelling van de besparing is als autonome bijstelling verwerkt op de begroting van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

In de raming is rekening gehouden met het overgangsrecht aangezien er tijd zit tussen het moment van ontslag, de aanvraag voor de Compensatieregeling LAO door de werkgever en de verwerking door UWV. Hierdoor zou een vertraging van een half jaar tot een besparingsverlies van ca. € 76 miljoen in 2026, maar ook tot een besparingsverlies van ca. € 156 miljoen in 2027 leiden. Inmiddels is deze raming wederom bijgesteld op basis van de meest recente uitvoeringsinformatie. De half jaar vertraging die de beperking tot kleine werkgevers heeft opgelopen heeft geleid tot een besparingsverlies van circa € 87 miljoen in 2026 en circa € 183 miljoen in 2027. Dit is excl. de gevolgen voor de uitvoeringskosten van UWV.

9. Advies en consultatie

De leden van de D66-fractie merken op dat zowel de Raad van State als de Raad voor de rechtspraak aandacht vragen voor het alternatief om de verplichting tot betaling van een transitievergoeding bij ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid te heroverwegen. Zij constateren dat de regering dit alternatief heeft verworpen, onder meer vanwege de doelen van de transitievergoeding en het risico op ongerechtvaardigd onderscheid. Deze leden vragen de regering om deze afweging nader te onderbouwen. Kan de regering concreter toelichten waarom het in haar ogen noodzakelijk blijft dat ook bij ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid altijd een transitievergoeding verschuldigd is, ondanks de reeds bestaande verplichtingen tot loondoorbetaling en re-integratie? Hoe weegt de regering hierbij het argument dat de transitievergoeding in deze situaties in de praktijk soms een ander karakter heeft dan bij regulier ontslag? Daarnaast vragen deze leden of de regering heeft gezien of er varianten denkbaar zijn waarbij de verplichting tot betaling van de transitievergoeding bij langdurige arbeidsongeschiktheid anders wordt vormgegeven, zonder

direct over te gaan tot volledige afschaffing, en waarom dergelijke varianten niet zijn uitgewerkt.

De regering merkt allereerst op dat de verplichte loondoorbetaling bij (langdurige) ziekte een ander doel dient dan het met de transitievergoeding beoogde doel. De verplichte loondoorbetaling bij ziekte beoogt het stimuleren dat de werkgever zich inspant om ziekte te voorkomen en zich inspant voor de re-integratie van zieke werknemers. Hoewel de regering erkent dat de werkgeverslasten bij langdurige zieke werknemers fors kunnen zijn, dienen deze verplichtingen een ander doel dan de transitievergoeding en moeten daarom los van elkaar worden gezien. De doelen van de transitievergoeding zijn, wellicht in mindere mate, ook van toepassing op de groep langdurig zieke werknemers. De vergoeding dient allereerst als compensatie van het ontslag, wat voor zieke werknemers op dezelfde manier aan de orde is als voor niet zieke werknemers van wie de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd. Ook kan de transitievergoeding voor gedeeltelijk arbeidsongeschikten, maar ook voor de categorie van volledig arbeidsongeschikten, van belang zijn voor het zoeken van ander werk.

De Raad van State merkt op dat het gelijkheidsbeginsel geldt ten opzichte van gelijke gevallen, terwijl in het geval van langdurig zieke werknemers volgens haar sprake is van verschillende omstandigheden wat betreft de werkgeversverplichtingen. Het gaat hierbij om de verplichting tot loondoorbetaling, het verrichten van re-integratie inspanningen, het vangnet van de WIA en het feit dat transitie naar ander werk niet of in beperkte mate voor deze groep aan de orde is.

Zoals is opgemerkt in het nader rapport en de memorie van toelichting is de regering van mening dat hier sprake is van gelijke gevallen, in die zin dat het in beide gevallen gaat om werknemers van wie de arbeidsovereenkomst beëindigd wordt. De werkgeversverplichtingen waar de Raad van State op wijst doen daar niet aan af, want dat maakt de gevallen in het kader van ontslag immers niet ongelijk. Het afschaffen van de verplichting om een transitievergoeding te betalen bij ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid kan dan ook leiden tot een ongerechtvaardigd (indirect) onderscheid op basis van handicap of chronische ziekte voor degenen die aan deze grond bescherming kunnen ontleen. 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. Dat maakt dat er een risico is op ongerechtvaardigd onderscheid bij het afschaffen van de transitievergoeding bij ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid.

Ook merkt de Raad van State op dat de toelichting niet overtuigend duidelijk maakt waarom een eventuele ongelijke behandeling niet gerechtvaardigd kan worden. Het doel van het afschaffen van de transitievergoeding bij ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid is om werkgevers tegemoet te komen in de financiële lasten. De regering erkent dat de werkgeverlasten bij langdurige arbeidsongeschiktheid van een werknemer fors kunnen zijn. Dit overwegend financiële belang van werkgevers is echter onvoldoende zwaarwegend om een potentieel verschil in behandeling van een kwetsbare groep die (deels) extra beschermd wordt, namelijk werknemers met een handicap of chronische ziekte, te kunnen rechtvaardigen.

De regering begrijpt de door de leden van de D66-fractie genoemde varianten zo, dat deze leden bedoelen dat voor dezelfde groep werknemers de transitievergoeding een andere invulling kan krijgen of lager wordt, met het oog op kostenvermindering voor werkgevers.

Dergelijke opties zullen al snel tot gevolg hebben dat deze werknemers nadeliger worden behandeld dan andere werknemers vanwege hun ziekte of handicap. Dit stuit op dezelfde bezwaren.

*De leden van de **GroenLinks-PvdA-fractie** merken op dat in de memorie van toelichting geen expliciete reactie van sociale partners is opgenomen. Deze leden vragen welke opvattingen sociale partners hebben geuit over de afschaffing van de compensatie en waarom deze niet zijn verwerkt of meegewogen in de toelichting. Deze leden vragen zowel expliciet de opvatting van werkgevers als werknemers te delen.*

De sociale dialoog met werkgeversvertegenwoordigers en vakbonden is van groot belang. Sociale partners zijn dan ook bij de totstandkoming van de wijziging betrokken geweest. Zij zijn geen voorstander. Zo hebben werkgevers met name hun zorgen geuit over de lastenverzwaring voor werkgevers. Vakbonden hebben met name hun zorgen geuit over de risico's rondom slapende dienstverbanden. Ook hebben zij kritiek geuit op de hoeveelheid wijzigingen in het naar hun inziens korte bestaan van deze regeling.

*De leden van de **PVV-fractie** wijzen op de kritische opmerkingen van de Raad van State, die adviseert het voorstel nader te bezien en zelfs suggereert dat het schrappen van de verplichte transitievergoeding bij langdurige arbeidsongeschiktheid inhoudelijk consistent zou zijn. Deze vragen waarom de regering dit advies niet heeft gevolgd en of zij bereid is dit alternatief alsnog serieus te onderzoeken.*

De Raad van State merkt op dat het gelijkheidsbeginsel geldt ten opzichte van gelijke gevallen, terwijl in het geval van langdurig zieke werknemers volgens haar sprake is van verschillende omstandigheden wat betreft de werkgeversverplichtingen. Het gaat hierbij om de verplichting tot loondoorbetaling, het verrichten van re-integratie inspanningen, het vangnet van de WIA en het feit dat transitie naar ander werk niet of in beperkte mate voor deze groep aan de orde is.

Zoals is opgemerkt in het nader rapport en de memorie van toelichting is de regering van mening dat hier sprake is van gelijke gevallen, in die zin dat het in beide gevallen gaat om werknemers van wie de arbeidsovereenkomst beëindigd wordt. De werkgeversverplichtingen waar de Raad van State op wijst doen daar niet aan af, want dat maakt de gevallen in het kader van ontslag immers niet ongelijk. Het afschaffen van de verplichting om een transitievergoeding te betalen bij ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid kan dan ook leiden tot een ongerechtvaardigd (indirect) onderscheid op basis van handicap of chronische ziekte voor degenen die aan deze grond bescherming kunnen ontleen. 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. Dat maakt dat er een risico is op ongerechtvaardigd onderscheid bij het afschaffen van de transitievergoeding bij ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid.

Ook merkt de Raad van State op dat de toelichting niet overtuigend duidelijk maakt waarom een eventuele ongelijke behandeling niet gerechtvaardigd kan worden. Het doel van het afschaffen van de transitievergoeding bij ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid is om werkgevers tegemoet te komen in de financiële lasten. De regering erkent dat de werkgeverlasten bij langdurige arbeidsongeschiktheid van een werknemer fors kunnen zijn.

Dit overwegend financiële belang van werkgevers is echter onvoldoende zwaarwegend om een potentieel verschil in behandeling van een kwetsbare groep die (deels) extra beschermd wordt, namelijk werknemers met een handicap of chronische ziekte, te kunnen rechtvaardigen.

De leden van de CDA-fractie merken op dat de ontstaansgeschiedenis van de compensatieregeling transitievergoeding bij ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid aangehaald is in de internetconsultatie. Bij invoering van deze regeling is de Aof-premie met circa 0,1 procentpunt verhoogd. Deze leden lezen dat de regering schrijft dat er geen koppeling tussen de uitgaven aan de compensatieregeling en de hoogte van de Aof-premie bestaat en hebben daar vanuit de techniek begrip voor. Wel merken deze leden daarbij op dat wat deze leden betreft zorgvuldig omgegaan dient te worden met afspraken met sociale partners. Is de regering het met deze leden eens dat er niet zomaar een streep gezet kan worden door afspraken met sociale partners? En kan de regering aangegeven in hoe zij de sociale partners die indertijd betrokken waren bij de totstandkoming van de compensatieregeling heeft betrokken bij de totstandkoming van het voorliggend wetsvoorstel?

De sociale dialoog met werkgeversvertegenwoordigers en vakbonden is van groot belang. Sociale partners zijn dan ook bij de totstandkoming van de wijziging betrokken geweest. Zij zijn geen voorstander. Zo hebben werkgevers met name hun zorgen geuit over de lastenverzwaring voor werkgevers. Vakbonden hebben met name hun zorgen geuit over de risico's rondom slapende dienstverbanden. Ook hebben zij kritiek geuit op de hoeveelheid wijzigingen in het naar hun inziens korte bestaan van deze regeling.

De leden van de CDA-fractie merken op dat de Raad van State in haar advies benoemt dat er geen structurele oplossing voor de onderliggende problematiek van hoge werkgeverslasten bij langdurige ziekte van de werknemer geboden wordt en dat zij daarbij in overweging geeft deze compensatieregeling te schrappen. Deze leden vragen om een nadere reflectie op dit advies en de motivatie waarom dit niet wordt overgenomen.

De regering merkt allereerst op dat de verplichte loondoorbetaling bij (langdurige) ziekte een ander doel dient dan het met de transitievergoeding beoogde doel. De verplichte loondoorbetaling bij ziekte beoogt het stimuleren dat de werkgever zich inspant om ziekte te voorkomen en zich inspant voor de re-integratie van zieke werknemers. Hoewel de regering erkent dat de werkgeverslasten bij langdurige zieke werknemers fors kunnen zijn, dienen deze verplichtingen een ander doel dan de transitievergoeding en moeten daarom los van elkaar worden gezien. De doelen van de transitievergoeding zijn, wellicht in mindere mate, ook van toepassing op de groep langdurig zieke werknemers. De vergoeding dient allereerst als compensatie van het ontslag, wat voor zieke werknemers op dezelfde manier aan de orde is als voor niet zieke werknemers van wie de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd. Ook kan de transitievergoeding voor gedeeltelijk arbeidsongeschikten, maar ook voor de categorie van volledig arbeidsongeschikten, van belang zijn voor het zoeken van ander werk.

De Raad van State merkt op dat het gelijkheidsbeginsel geldt ten opzichte van gelijke gevallen, terwijl in het geval van langdurig zieke werknemers volgens haar sprake is van verschillende omstandigheden wat betreft de werkgeversverplichtingen. Het gaat hierbij om de verplichting tot loondoorbetaling, het verrichten van re-integratie inspanningen, het

vangnet van de WIA en het feit dat transitie naar ander werk niet of in beperkte mate voor deze groep aan de orde is.

Zoals is opgemerkt in het nader rapport en de memorie van toelichting is de regering van mening dat hier sprake is van gelijke gevallen, in die zin dat het in beide gevallen gaat om werknemers van wie de arbeidsovereenkomst beëindigd wordt. De werkgeversverplichtingen waar de Raad van State op wijst doen daar niet aan af, want dat maakt de gevallen in het kader van ontslag immers niet ongelijk. Het afschaffen van de verplichting om een transitievergoeding te betalen bij ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid kan dan ook leiden tot een ongerechtvaardigd (indirect) onderscheid op basis van handicap of chronische ziekte voor degenen die aan deze grond bescherming kunnen ontleen. 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. Dat maakt dat er een risico is op ongerechtvaardigd onderscheid bij het afschaffen van de transitievergoeding bij ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid.

Ook merkt de Raad van State op dat de toelichting niet overtuigend duidelijk maakt waarom een eventuele ongelijke behandeling niet gerechtvaardigd kan worden. Het doel van het afschaffen van de transitievergoeding bij ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid is om werkgevers tegemoet te komen in de financiële lasten. De regering erkent dat de werkgeverlasten bij langdurige arbeidsongeschiktheid van een werknemer fors kunnen zijn. Dit overwegend financiële belang van werkgevers is echter onvoldoende zwaarwegend om een potentieel verschil in behandeling van een kwetsbare groep die (deels) extra beschermd wordt, namelijk werknemers met een handicap of chronische ziekte, te kunnen rechtvaardigen.

De leden van de JA21-fractie merken op dat de Raad van State het derde dictum (niet indienen tenzij aangepast) heeft afgegeven en spreekt van de noodzaak van een fundamentele belangenafweging tussen de kwetsbare positie van langdurig zieke werknemers en de meerjarige werkgeversverplichtingen. Kan de regering uiteenzetten waarom zij, ondanks dit dictum en de door de Raad van State gevraagde fundamentele belangenafweging, vasthoudt aan de gekozen route van het beperken van de compensatieregeling voor middelgrote en grote werkgevers, in plaats van alsnog een bredere heroverweging van de rol en vorm van de transitievergoeding bij langdurige arbeidsongeschiktheid te verkennen.

De regering merkt allereerst op dat de verplichte loondoorbetaling bij (langdurige) ziekte een ander doel dient dan het met de transitievergoeding beoogde doel. De verplichte loondoorbetaling bij ziekte beoogt het stimuleren dat de werkgever zich inspant om ziekte te voorkomen en zich inspant voor de re-integratie van zieke werknemers. Hoewel de regering erkent dat de werkgeverslasten bij langdurige zieke werknemers fors kunnen zijn, dienen deze verplichtingen een ander doel dan de transitievergoeding en moeten daarom los van elkaar worden gezien. De doelen van de transitievergoeding zijn, wellicht in mindere mate, ook van toepassing op de groep langdurig zieke werknemers. De vergoeding dient allereerst als compensatie van het ontslag, wat voor zieke werknemers op dezelfde manier aan de orde is als voor niet zieke werknemers van wie de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd. Ook kan de transitievergoeding voor gedeeltelijk arbeidsongeschikten, maar ook voor de categorie van volledig arbeidsongeschikten, van belang zijn voor het zoeken van ander werk.

De Raad van State merkt op dat het gelijkheidsbeginsel geldt ten opzichte van gelijke gevallen, terwijl in het geval van langdurig zieke werknemers volgens haar sprake is van verschillende omstandigheden wat betreft de werkgeversverplichtingen. Het gaat hierbij om de verplichting tot loondoorbetaling, het verrichten van re-integratie inspanningen, het vangnet van de WIA en het feit dat transitie naar ander werk niet of in beperkte mate voor deze groep aan de orde is.

Zoals is opgemerkt in het nader rapport en de memorie van toelichting is de regering van mening dat hier sprake is van gelijke gevallen, in die zin dat het in beide gevallen gaat om werknemers van wie de arbeidsovereenkomst beëindigd wordt. De werkgeversverplichtingen waar de Raad op wijst doen daar niet aan af, want dat maakt de gevallen in het kader van ontslag immers niet ongelijk. Het afschaffen van de verplichting om een transitievergoeding te betalen bij ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid kan dan ook leiden tot een ongerechtvaardigd (indirect) onderscheid op basis van handicap of chronische ziekte voor degenen die aan deze grond bescherming kunnen ontleen. 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. Dat maakt dat er een risico is op ongerechtvaardigd onderscheid bij het afschaffen van de transitievergoeding bij ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid.

Ook merkt de Raad van State op dat de toelichting niet overtuigend duidelijk maakt waarom een eventuele ongelijke behandeling niet gerechtvaardigd kan worden. Het doel van het afschaffen van de transitievergoeding bij ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid is om werkgevers tegemoet te komen in de financiële lasten. De regering erkent dat de werkgeverlasten bij langdurige arbeidsongeschiktheid van een werknemer fors kunnen zijn. Dit overwegend financiële belang van werkgevers is echter onvoldoende zwaarwegend om een potentieel verschil in behandeling van een kwetsbare groep die (deels) extra beschermd wordt, namelijk werknemers met een handicap of chronische ziekte, te kunnen rechtvaardigen.

*De leden van de **SGP-fractie** vragen de regering of dit voorstel ook voorgelegd is aan het Adviescollege toetsing regeldruk, en wat daarvan de uitkomsten zijn.*

Het wetsvoorstel, zoals ingediend bij uw Kamer, is voorgelegd aan het Adviescollege toetsing regeldruk (ATR). Het ATR heeft het dossier niet geselecteerd voor een formeel advies, omdat het beperkt structurele gevolgen voor de regeldruk heeft, die toereikend in beeld zijn gebracht. De nota van wijziging zorgt in relatie tot de regeldruk voor weinig aanpassingen en heeft zelfs een regeldruk verlagend effect. Om de voorgenoemde reden was er geen aanleiding om de ATR opnieuw te benaderen voor een advies.

*De leden van de **SGP-fractie** vragen de regering te reflecteren op de verwachting van werkgevers dat de beperking van de compensatiemogelijkheid tot kleine werkgevers mogelijk leidt tot een toename in het aantal tijdelijke contracten. In hoeverre acht zij dit wenselijk?*

Het is denkbaar dat door de wijziging de kosten van vaste contracten relatief iets meer stijgen dan de kosten van flexibele contracten. Dit vanwege het feit dat de werkgever een

transitievergoeding verschuldigd is als de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd wegens langdurige arbeidsongeschiktheid, zonder dat daar een compensatie tegenover staat. Voor vaste contracten geldt dat de periode van loondoorbetaling bij ziekte doorgaans langer is dan bij tijdelijke dienstverbanden en dat de hoogte van de transitievergoeding doorgaans hoger is. Het vaste contract kan hierdoor relatief gezien iets duurder worden, echter zal dit effect over de gehele arbeidsmarkt beperkt zijn. Voor het merendeel van de werkgevers is de kwaliteit van het personeel namelijk het belangrijkste motief voor het aanbieden van een vast contract.¹⁹ Uit de evaluatie van de WAB blijkt dat de hoogte van de transitievergoeding volgens de werkgevers niet mee speelt in de overwegingen waarop een keuze voor contractverlenging wordt gebaseerd²⁰.

De leden van de SP-fractie merken op dat de regering in de memorie van toelichting schrijft dat er in het wetsvoorstel voor geen enkele sector of branche een uitzondering wordt gemaakt. De regering onderbouwt dit mede door te stellen dat een uitzondering ertoe kan leiden dat het besparingsdoel van het wetsvoorstel niet wordt gehaald. Deze leden hebben alarmerende signalen van de sociale ontwikkelbedrijven ontvangen en willen deze graag nog een keer onder de aandacht van de regering brengen.

Wat de leden van de SP-fractie betreft zouden sociaal ontwikkelbedrijven een uitzondering moeten krijgen op het wetsvoorstel. Deze leden stellen dit omdat sociaal ontwikkelbedrijven een specifiek sociaal doel dienen. Daarnaast komt de in het wetsvoorstel voorgenomen maatregel direct terug op de gemeentebegroting van de gemeenten en is dit dus per saldo geen werkelijke bezuiniging voor de overheid. Kan de regering erop ingaan welke afwegingen zij specifiek heeft gemaakt voor de sociaal ontwikkelbedrijven? Kan de regering toelichten hoe zij aankijkt tegen het feit dat de in het wetsvoorstel voorgenomen bezuiniging direct neerkomt bij gemeenten? Kan de regering toelichten waarom zij sociaal ontwikkelbedrijven op deze manier wil duperen? Welke gesprekken zijn hierover gevoerd met vertegenwoordigers van gemeenten en sociaal ontwikkelbedrijven?

De regering is bekend met de gevolgen van de wijziging voor sociaal ontwikkelbedrijven. Sociaal ontwikkelbedrijven bieden re-integratiedienstverlening aan mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Hun medewerkers hebben vaker een kwetsbare gezondheid, waardoor sociaal ontwikkelbedrijven bovengemiddeld vaak gebruik maken van ontslag na langdurige ziekte en de daarbij behorende transitievergoeding uitkeren. Als gevolg zullen de kosten van sociaal ontwikkelbedrijven toenemen. Hierdoor kunnen sociaal ontwikkelbedrijven mogelijk minder re-integratiedienstverlening aan mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt aanbieden.

Eind 2024 is in samenwerking met VNG en Cedris in kaart gebracht wat de financiële gevolgen zijn voor sociaal ontwikkelbedrijven. De hogere kosten voor sociaal ontwikkelbedrijven zijn in 2027 geraamd op € 16,1 miljoen. Daarna lopen de kosten geleidelijk af naar structureel € 6,4 miljoen vanaf 2048.

Destijds zijn ook twee mogelijkheden onderzocht om de impact die de wijziging heeft voor sociaal ontwikkelbedrijven te verkleinen. De eerste mogelijkheid betreft het in de wet opnemen van een uitzondering voor sociaal ontwikkelbedrijven. Hier is destijds niet voor gekozen omdat dit op gespannen voet staat met de wens om wetgeving te vereenvoudigen en bovendien is er geen sluitende motivering waarom voor sociaal werkbedrijven wel een

¹⁹ ECORYS, Contractvormen en motieven van werkgevers en werknemers, Rotterdam: ECORYS 2013, p. 25

²⁰ Regioplan, *Evaluatie Wet Arbeidsmarkt in Balans, deelonderzoek 2: ontslagrecht*, p. 47.

uitzondering wordt gemaakt en voor andere sectoren of branches, die zich naar verwachting ook zullen (blijven) melden, niet. Een uitzondering zou er bovendien toe leiden dat het besparingsdoel dat met de maatregel is beoogd, niet wordt gehaald. Nu met het gewijzigde wetsvoorstel de Compensatieregeling LAO in zijn geheel wordt afgeschaft, is een uitzondering nog minder een reële optie vanwege de uitvoeringsconsequenties.

De tweede mogelijkheid die is onderzocht brengt minder complicaties met zich mee. Deze betreft namelijk financiële compensatie via gemeenten, zodat deze het budget van sociaal ontwikkelbedrijven zouden kunnen verhogen. Deze optie betreft een naar rato verdeling en geen exacte tegemoetkoming van sociaal ontwikkelbedrijven die een transitievergoeding hebben betaald. Hier is niet voor gekozen vanwege onvoldoende financiële ruimte.

10. Overgangsrecht en inwerkingtreding

*De leden van de **PVV-fractie** constateren dat overgangsrecht is opgenomen om lopende gevallen te beschermen. Deze leden vragen de regering te bevestigen dat ondernemers die onder het huidige regime verplichtingen zijn aangegaan, niet alsnog onevenredig worden benadeeld. Ook vragen deze leden of het overgangsrecht voldoende bescherming biedt voor ondernemers die zich rond de grens van “klein” en “middelgroot” bevinden.*

Voor wat betreft het overgangsrecht van de Compensatieregeling LAO grijpt deze aan bij de eerste dag na het verstrijken van de termijn van het opzegverbod van twee jaar. Indien die dag is gelegen voor inwerkingtreding van onderhavig voorstel, blijft het oude recht van toepassing. Dit biedt een duidelijk ijkpunt voor werkgevers.

Voor wat betreft het overgangsrecht van de Compensatieregeling BE is geregeld dat compensatie mogelijk blijft voor gevallen waarin de dag waarop het eerste verzoek, dat heeft geleid tot toestemming als bedoeld in artikel 671a of tot ontbinding als bedoeld in artikel 671b, lid 1, onderdeel b, is ingediend, is gelegen voor inwerkingtreding van het wetsvoorstel. Voor de toepassing van het overgangsrecht is het ijkpunt de datum waarop het eerste verzoek bij UWV is ingediend dat heeft geleid tot toestemming voor het ontslag door UWV of de datum van het eerste ontbindingsverzoek dat heeft geleid tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst door de rechter. In het geval dat er later voor andere werknemers nieuwe verzoeken worden gedaan, dan blijft de dag van het allereerste verzoek het ijkpunt en is het overgangsrecht dus van toepassing.

De vraag rondom ondernemers die “rond de grens” van klein of middelgroot zitten, is niet meer van belang. Dit gezien het feit dat met de wijziging de compensatieregelingen worden afgeschaft.

*De leden van de **JA21-fractie** vragen de regering tot slot te bevestigen dat het overgangsrecht waarborgt dat in alle gevallen waarin de dag na afloop van het opzegverbod na twee jaar ziekte vóór de inwerkingtreding ligt, de oude compensatieregeling volledig van toepassing blijft, en dat er geen grijze gevallen ontstaan waarin werkgevers of werknemers achteraf worden geconfronteerd met andere rechtsgevolgen dan zij op basis van de huidige wet en beleidsuitingen redelijkerwijs mochten verwachten.*

Het overgangsrecht is inderdaad op die manier vormgegeven dat de compensatiemogelijkheid blijft bestaan in gevallen waarin de dag na het verstrijken van de termijn van twee jaar opzegverbod is gelegen vóór inwerkingtreding van het voorstel. Het oude recht blijft in die gevallen gelden.

Voor wat betreft het overgangsrecht van de Compensatieregeling BE is geregeld dat compensatie mogelijk blijft voor gevallen waarin de dag waarop het eerste verzoek, dat heeft geleid tot toestemming als bedoeld in artikel 671a of tot ontbinding als bedoeld in artikel 671b, lid 1, onderdeel b, is ingediend, is gelegen voor inwerkingtreding van het wetsvoorstel. Voor de toepassing van het overgangsrecht is het ijkpunt de datum waarop het eerste verzoek bij UWV is ingediend dat heeft geleid tot toestemming voor het ontslag door UWV of de datum van het eerste ontbindingsverzoek dat heeft geleid tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst door de rechter. In het geval dat er later voor andere werknemers nieuwe verzoeken worden gedaan, dan blijft de dag van het allereerste verzoek het ijkpunt en is het overgangsrecht dus van toepassing.

Deze nota wordt verzonden mede namens de Staatssecretaris van Justitie en Veiligheid.

De Minister van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid,

J.A. Vijlbrief