

Vergaderjaar 2020–2021

**35 570**

## **Nota over de toestand van 's Rijks financiën**

**S**

### **BRIEF VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID**

Aan de Voorzitter van de Eerste Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 2 november 2020

Tijdens de Algemene Politieke Beschouwingen in de Eerste Kamer op dinsdag 27 oktober jl. heeft de Minister-President een brief toegezegd over de rol van de transitievergoeding in tijden van de coronacrisis. Meer specifiek: de knelpunten waar werkgevers tegenaan lopen, de mogelijkheden die er nu al zijn en de vraag of aanvullende maatregelen zouden moeten worden genomen. De toezegging is gedaan naar aanleiding van vragen van de leden Otten (Groep Otten) en Jorritsma (VVD). Middels deze brief geef ik gehoor aan de toezegging.

De afgelopen maanden is duidelijk geworden dat het virus nog een tijd bij ons zal zijn en dat de economische gevolgen van de coronacrisis dus ook langer bij ons zullen blijven. Via onder andere de NOW-regeling biedt het kabinet ondersteuning aan bedrijven om de crisis te overbruggen, zodat werkgelegenheid zo veel mogelijk behouden blijft. Hiertoe ontvangt de werkgever die voldoet aan de voorwaarden een subsidie voor de loonkosten. Los van de steunmaatregelen kunnen werkgevers en werknemers onderling afspraken maken over relevante doorlopende verplichtingen, zoals het doen van een loonoffer of het opgeven van bovenwettelijke vakantiedagen.

Niet alle werkgelegenheid zal echter kunnen worden behouden. Soms is aanpassing aan de nieuwe economische realiteit noodzakelijk en is ontslag van werknemers onvermijdelijk. Zoals aangegeven in de brief van 30 september jl. over de NOW-steunmaatregel<sup>1</sup> blijft in het geval van ontslag de reguliere ontslagbescherming volledig in stand. De werkgever is dus in geval van ontslag of het niet voortzetten van een tijdelijke arbeidsovereenkomst, indien dit op zijn initiatief gebeurt, aan de werknemer een transitievergoeding verschuldigd. Dat is ook het geval als de werkgever gebruik maakt van de mogelijkheden binnen de NOW-3 om de loonsom te laten dalen via ontslag van werknemers. In beginsel is de

<sup>1</sup> Kamerstukken II 2020/21, 35 420, nr. 142, p. 4.

werkgever bij alle ontslaggronden een transitievergoeding verschuldigd, dus ook bij een ontslag om bedrijfseconomische redenen zoals bij herstructurering. Er kunnen wel situaties zijn waarin de werkgever geen transitievergoeding is verschuldigd, bijvoorbeeld in geval van faillissement of surseance van betaling.

De transitievergoeding is, zeker in deze onzekere tijd, voor werknemers van groot belang. Het dient als compensatie voor ontslag en daarmee als middel om verlies van inkomsten op te vangen, maar ook om de transitie van werk naar werk te vergemakkelijken. Zo kan de transitievergoeding worden ingezet voor (om)scholing, of andere instrumenten voor het vinden van een nieuwe baan. De transitievergoeding is dan ook een belangrijk wettelijk recht voor werknemers.

Tegelijkertijd is het begrijpelijk dat het betalen van de transitievergoeding voor werkgevers in deze tijd zwaar kan drukken. Het tegemoet komen in de kosten van de transitievergoeding, en het daarmee praktisch faciliteren van ontslag, is echter niet in lijn met het hoofddoel van de NOW om zoveel mogelijk werkgelegenheid te behouden. Als een bedrijf door de NOW en andere steunmaatregelen geen werknemers hoeft te ontslaan, speelt ook uitbetaling van de transitievergoeding geen rol. Bovendien biedt de huidige regelgeving omtrent de transitievergoeding al de nodige flexibiliteit aan werkgevers en werknemers:

- Als gevolg van de Wet arbeidsmarkt in balans (WAB) is per 1 januari 2020, als onderdeel van een samenhangend pakket, de transitievergoeding versoerd. De transitievergoeding bij een ontslag na een langdurig dienstverband is verlaagd. Wel heeft de werknemer sinds die datum vanaf dag één van het dienstverband recht op een transitievergoeding. Per saldo leidt dit tot een besparing voor werkgevers.
- Vanaf 1 januari 2020 kunnen sociale partners in een cao afspraken maken die afwijken van de wettelijke regeling rondom de transitievergoeding als het gaat om een ontslag wegens bedrijfseconomische redenen. Er moet dan in de cao wel een vervangende voorziening zijn opgenomen, bijvoorbeeld maatregelen voor van werk naar werk. Dit biedt mogelijkheden voor maatwerk per sector of onderneming.
- In geval van ontslag bij wederzijds goedvinden (ca. 90% van de ontslagen gaat via deze route) is geen transitievergoeding verschuldigd. Hoewel de transitievergoeding vaak als uitgangspunt wordt genomen, kunnen partijen afspreken dat ontslag tegen een lagere vergoeding plaatsvindt, of er kan worden afgesproken dat de werkgever helemaal geen vergoeding verschuldigd is.
- Daarnaast kan de betaling van de transitievergoeding worden verspreid over maximaal zes maanden als directe betaling leidt tot onaanvaardbare gevolgen voor de bedrijfsvoering van de werkgever. Bij een dergelijke gespreide betaling is de werkgever wel wettelijke rente verschuldigd over bedragen die hij later dan een maand na de laatste dag van de arbeidsovereenkomst betaalt.
- Tot slot kunnen, onder voorwaarden, bepaalde kosten in mindering worden gebracht op de transitievergoeding. Dit zijn bijvoorbeeld kosten die gemaakt zijn voor outplacement of scholing bij dreigend ontslag, en kosten die tijdens het dienstverband gemaakt zijn voor het verbeteren van de inzetbaarheid van de werknemer in een andere functie. Sinds 1 juli 2020 zijn de mogelijkheden hiervoor verruimd.<sup>2</sup> Een van de voorwaarden is dat de werknemer moet instemmen met het in mindering brengen van kosten op de transitievergoeding. Het is, vooral in de huidige economische omstandigheden, ook in het belang van de werknemer om de transitievergoeding zoveel mogelijk aan te wenden voor het vinden van een nieuwe baan.

<sup>2</sup> Stb. 2020, nr. 188.

Zoals aangegeven in de brief van het kabinet van 27 oktober jl. over de economische impact van het coronavirus en de contactbeperkende maatregelen, bieden voornoemde mogelijkheden in de ogen van het kabinet voldoende soelaas en hoeven er geen nieuwe maatregelen te worden genomen. Dat zou ook niet in lijn zijn met het hoofddoel van de NOW-regeling om werkgelegenheid zoveel mogelijk te behouden. Het is vooral zaak dat er, waar nodig, gebruik wordt gemaakt van de mogelijkheden die er nu al zijn.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,  
W. Koolmees