

TRANSITIEVERGOEDING OP DE VERZUIMPOLIS?



Voor Nederland is het goed als zoveel mogelijk mensen zo lang mogelijk betaalde arbeid verrichten. Waar meer wordt gewerkt, hoeft immers minder aan sociale zekerheid uitgekeerd te worden, terwijl de premiegrondslag voor diezelfde sociale zekerheid groter wordt. Om de arbeidsmarkt goed te laten functioneren zijn regels nodig. Zo zijn er de wettelijke ontslagbescherming en de flex-wetgeving die zorgen voor duurzame arbeidsrelaties en daarmee bedrijfscontinuïteit. Verliest een werknemer zijn baan, dan is er de Werkloosheidswet (WW) die de werknemer de tijd geeft om dat werk te vinden waar hij het best op zijn plek is. Klinkt goed, maar deze regelingen zijn volgens minister Asscher van Sociale Zaken en Werkgelegenheid verouderd. De Wet werk en zekerheid zorgt voor modernisering, met de transitievergoeding als noviteit.

De huidige wetgeving zorgt volgens Asscher voor problemen omdat de flex-wetgeving onvoldoende bescherming biedt aan werknemers. Aan de andere kant zijn ontslagkosten voor werkgevers hoog en werknemers willen vaak niet van

baan wisselen omdat ze bang zijn om opgebouwde rechten te verliezen. Tel daar nog bij op dat de huidige WW onvoldoende activerend is, en de wens tot ingrijpen van de minister is verklaard. Met de Wet werk en zekerheid moet vast minder vast worden en flex minder flex. Dat uitgangspunt leidt onder andere tot een beperking

in de ketenbepaling van de Flexwet, zodat werknemers met een tijdelijk dienstverband eerder in aanmerking komen voor een vast contract. Daarnaast wordt de WW-duur verkort en wordt het mogelijk om werkgevers op termijn financieel verantwoordelijk te maken voor de WW-instroom door middel van premiedifferentiatie en eigenrisicodragerschap. Ook wordt de ontslagroute vereenvoudigd. En last but not least: de transitievergoeding geïntroduceerd.

DE TRANSITIEVERGOEDING

Werkgevers kunnen in het huidige stelsel bij ontslag van werknemers kiezen tussen afhandeling door de kantonrechter of door het UWV. Als een werknemer wordt ontslagen, dan kan de kantonrechter een ontslagvergoeding vaststellen. Werknemers met een minder gunstige arbeidsmarktpositie blijken vooral via de UWV-route af te vloeien, waarbij er geen vergoeding wordt toegekend. Om het eerlijker te maken, wordt in de nieuwe wetgeving vastgelegd dat iedere werknemer recht heeft op een

vergoeding als hij na een dienstverband van minimaal twee jaren onvrijwillig wordt ontslagen. Momenteel is de ontslagvergoeding gebaseerd op leeftijd; hoe ouder de werknemer hoe hoger de vergoeding. Omdat de vergoeding in de Wet werk en zekerheid wordt gemaximeerd, hoopt de overheid dat de arbeidsmarkt voor oudere werknemers dynamischer wordt.

HOOGTE VAN DE VERGOEDING

De transitievergoeding wordt berekend op basis van het bruto maandsalaris, waarbij de vaste looncomponenten zoals vakantietoelage en vaste toeslagen worden meegenomen. De ontslagen werknemer ontvangt over de eerste tien jaar van de arbeidsovereenkomst een derde van het maandsalaris per jaar en een half maandsalaris per dienstjaar na het tiende dienstjaar. De transitievergoeding wordt gemaximeerd op 75.000 euro of op het jaarsalaris van de werknemer als dat meer bedraagt.

Oudere werknemers die al een tijdje bij hun werkgever in dienst zijn, hebben een snellere opbouw van vergoeding omdat Asscher vindt dat hun arbeidsmarktpositie op dit moment slechter is dan die van hun jongere collega's. Als zij minimaal 50 zijn en minimaal 10 jaar 'bij de baas' werken, dan bedraagt de transitievergoeding een maandsalaris per dienstjaar.

KOSTEN VERLAGEN

Werkgevers die veel inzetten op de duurzame inzetbaarheid worden beloond bij ontslag. Op de transitievergoeding kunnen namelijk kosten in mindering worden gebracht die verband houden met het bevorderen van de bredere inzetbaarheid van werknemers en kosten die eerder tijdens het dienstverband zijn gemaakt. De minister noemt daarbij kosten voor scholing of outplacement als voorbeelden. Goed werkgeverschap wordt dus gewaardeerd en het is zaak werkgevers erop te wijzen dat

Maximering transitievergoeding moet baanverandering voor oudere werknemers vergemakkelijken

moet worden. Het kan onverhoopt nog eens van pas komen.

ZIEKE WERKNEMERS

De transitievergoeding heeft volgens het ministerie van SZW als doel om een compensatie voor ontslag te bieden en de werknemer in staat te stellen de transitie naar een andere baan te vergemakkelijken. De vergoeding moet dus, anders dan de huidige ontslagvergoedingen, productief worden ingezet bij het vinden van werk. De transitievergoeding is verschuldigd zodra een dienstverband eindigt. Dat gebeurt nogal eens bij werknemers die twee jaar ziek zijn geweest en waarbij de periode van verplichte loondoorbetaling bij ziekte eindigt. Na ontslag ontvangen ook deze werknemers dus een transitievergoeding. Dat is opmerkelijk, want dankzij de Wet verbetering poortwachter, hebben zij op dat moment al een periode van 104 weken van re-integratie achter de rug. Op de transitievergoeding kunnen gelukkig

Op transitievergoeding kunnen kosten in mindering worden gebracht

kosten in mindering worden gebracht voor bijvoorbeeld scholing of outplacement. Je zou dus denken dat de kosten die voortvloeien uit Poortwachter, hoe anders te bestempelen dan transitiekosten, van de transitievergoeding afgetrokken kunnen worden.

Niets is minder waar; de minister heeft inmiddels duidelijk gemaakt dat die kosten op hele andere regelgeving zijn gebaseerd en los van de transitievergoeding gezien moeten worden. Na twee jaar gezamenlijke transitiepogingen krijgt de werknemer, ongeacht of de eerdere re-integratie-inzet succes heeft gehad, dus een bijdrage van de werkgever. Tweede spoor re-integratie wordt daardoor een stuk duurder dan het al is.

VERZEKEREN?

De kosten voor ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid liggen al bij de werkgever en daar komt nu ook nog de transitievergoeding bij. Het risico

van de kosten die in dit kader gemaakt zijn, een zorgvuldige administratie bijgehouden

op loondoorbetaling bij ziekte kan een werkgever privaats verzekeren. Voor het Ziekte- en WGA- risico heeft de werkgever zelfs de keuze tussen een private- of een publieke verzekering. De transitievergoeding is een extra financieel risico en daarmee voor veel werkgevers interessant om te verzekeren. Of dat ooit mogelijk wordt, is de vraag. Voor verzekeraars zal het een lastig product zijn, omdat het risico moeilijk te beïnvloeden lijkt. Die mogelijkheid is er echter wel en zit hem in preventie en re-integratie. Als werkgevers, ondersteund door inkomensverzekeraars, structureel inzetten op duurzame inzetbaarheid van hun werknemers, dan zal er doorgaans minder ontslag (vanwege langdurige arbeidsongeschiktheid) aan de orde zijn. Is er onverhoopt toch sprake van ontslag, dan kunnen de eerder gemaakt kosten in mindering worden gebracht op de transitievergoeding.

TRANSITIEVERGOEDING WORDT ZEGEN

In de Wet werk en zekerheid is de mogelijkheid van invoering van premiedifferentiatie en eigenrisicodragerschap voor de Werkloosheidswet opgenomen. Bij invoering hiervan is de werkgever financieel verantwoordelijk voor ziekte, arbeidsongeschiktheid en daarnaast werkloosheid. Het voorkomen hiervan zal voor werkgevers enorm interessant worden, zeker met de transitievergoeding die als extraatje aan de eindstreep vergoed moet worden aan de werknemer. Deze transitievergoeding kan worden opgenomen in de dekking van publieke inkomensverzekeringen. Ook publieke financiering is mogelijk door bijvoorbeeld opname in de Werkherattingskas. Een werkgever kiest dan nadrukkelijker dan nu voor volledig publieke- of private financiering van zijn werknemersrisico's. De nadruk ligt daarbij niet meer op premie maar op inhoud van de dekking. Het wordt niet meer dan logisch om het hele vraagstuk van werknemersverzekeringen via een ketenaanpak te benaderen. De transitievergoeding zou wel eens een zegen kunnen worden voor de markt van inkomensverzekeringen. ●

Jeroen Vluggen

De auteur is consultant bij Enkwest Opleiding & Advies B.V. te Apeldoorn

VOORBEELD TRANSITIEVERGOEDING

Daphne is twaalf jaar in dienst bij haar werkgever als zij wordt ontslagen. Haar jaarloon was 45.000 euro. De transitievergoeding bedraagt over de eerste tien jaar een derde van het maandsalaris per dienstjaar. Dat is 1.250 euro per dienstjaar. Na het tiende dienstjaar is de vergoeding gelijk aan een half maandsalaris per dienstjaar. Dat is 1.875 euro per dienstjaar. In totaal zal de transitievergoeding $(10 \cdot 1.250) + (2 \cdot 1.875) = 16.250$ euro bedragen.