

Vergaderjaar 2017–2018

34 699

Voorstel van wet houdende maatregelen met betrekking tot de transitievergoeding bij ontslag wegens bedrijfseconomische omstandigheden of langdurige arbeidsongeschiktheid

Nr. 7

BRIEF VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 4 juli 2018

In reactie op het verzoek van de vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid van uw Kamer, stuur ik u deze brief. Zoals de commissie aangeeft, zijn in het kader van het wetsvoorstel houdende maatregelen met betrekking tot de transitievergoeding bij ontslag wegens bedrijfseconomische omstandigheden of langdurige arbeidsongeschiktheid (Kamerstuk 34 699) vragen opgekomen.

In het onderhavige wetsvoorstel wordt een compensatieregeling geïntroduceerd voor de situatie dat de werkgever transitievergoeding heeft betaald aan de werknemer van wie het dienstverband is beëindigd wegens langdurige arbeidsongeschiktheid. Doel van deze regeling is om de cumulatie van kosten bij langdurige arbeidsongeschiktheid en ontslag van de werknemer te beperken.

De vragen die door Cedris (de brancheorganisatie voor sociale werkgelegenheid en re-integratie) zijn gesteld, hebben betrekking op de eventueel ongewilde gevolgen voor werknemers die werkzaam zijn op basis van een WSW-indicatie (wsw'er), die als gevolg van ziekte duurzaam niet meer inzetbaar zijn voor het verrichten van werkzaamheden onder aangepaste werkomstandigheden, of in vergelijkbare situaties. Deze werknemers zouden door een samenloop van omstandigheden juist langer in dienst gehouden kunnen worden, opdat de werkgever aanspraak kan maken op compensatie voor de te betalen transitievergoeding.

De werkgever kan bijvoorbeeld op grond van de Wet sociale werkvoorziening bij ziekte van de werknemer na 13 weken een herindicatie vragen bij het UWV. Als daaruit blijkt dat de werknemer duurzaam niet inzetbaar zal zijn tot het verrichten van werkzaamheden onder aangepaste werkomstandigheden, wordt de loonkostensubsidie stopgezet en kan de werkgever de arbeidsovereenkomst opzeggen. De compensatiemaatregel uit

het onderhavige wetsvoorstel ziet echter alleen op ontslag wegens ziekte of arbeidsongeschiktheid, terwijl het in deze situatie zal gaan om een ontslag wegens bedrijfseconomische omstandigheden.

De werkgever kan echter ook de keuze maken geen herindicatie aan te vragen, maar de werknemer 104 weken lang ziek in dienst te houden, om daarna de arbeidsovereenkomst te beëindigen wegens langdurige arbeidsongeschiktheid, waardoor hij in aanmerking kan komen voor compensatie voor de betaalde transitievergoeding (tot een maximum van het doorbetaalde loon tijdens de ziekte). De werknemer, die een Ziektewet-uitkering ontvangt, blijft dan echter tot de Wsw-doelgroep behoren zolang de arbeidsovereenkomst niet wordt opgezegd. Als de Wsw-indicatie niet beëindigd wordt, kan de werknemer ook niet instromen in de Wmo en bijvoorbeeld nog geen gebruik maken van de dagbesteding.

Ik wil deze en aanverwante situaties nader bezien, en de omvang inzichtelijk maken. Hierbij is uiteraard van belang dat rekening gehouden wordt met hoe de uitwerking van dit wetsvoorstel in deze gevallen zich verhoudt tot het doel van het wetsvoorstel, namelijk het beperken van cumulatie van kosten bij langdurige arbeidsongeschiktheid en ontslag van een werknemer. Ik ga hiervoor ook graag in gesprek met de brancheorganisatie voor sociale werkgelegenheid en re-integratie.

Er is samenloop tussen het onderhavige wetsvoorstel en andere maatregelen uit het regeerakkoord, die zien op de aanpassing van de berekening en de opbouw van de transitievergoeding (bijv. transitievergoeding vanaf dag 1). Deze maatregelen zullen nader uitgewerkt worden in het wetsvoorstel arbeidsmarkt in balans (Wab), dat ik in het najaar naar uw Kamer wil sturen. Dan zal ik ook terugkomen op de uitwerking van de compensatiemaatregel transitievergoeding bij langdurige arbeidsongeschiktheid in de hierboven genoemde gevallen.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
W. Koolmees