

## N O T I T I E

Aan : Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid  
Van : Stichting van de Arbeid  
Datum : 12 februari 2014  
Betreft : Input ‘verrekening transitievergoeding’

In het Sociaal Akkoord van 11 april 2013 is afgesproken dat “*de voorwaarden waaronder kosten voor van-werk-naar-werk, scholing etc. in mindering kunnen worden gebracht op de transitievergoeding nader worden uitgewerkt met sociale partners.*”<sup>1</sup> Hieronder geeft de Stichting van de Arbeid haar zienswijze hoe dit nader kan worden ingevuld.

### **Algemeen:**

- De Wet werk en zekerheid introduceert het recht op een (forfaitaire) transitievergoeding bij onvrijwillig ontslag. Hoewel de wet geen nadere regels kent over de besteding of bestemming van deze vergoeding geeft de benaming aan dat de vergoeding vooral bedoeld is om in te zetten voor van-werk-naar-werk en het zo spoedig mogelijk weer aan het werk komen. Dit vergt een bewust daarop gerichte inzet van zowel de werkgever als de werknemer. Indien en voor zover de werknemer desalniettemin niet direct aan de slag komt, kan de transitievergoeding in tweede instantie (geheel of gedeeltelijk) worden benut voor aanvulling van het inkomen/de uitkering tijdens werkloosheid.
- Voor cao-partijen bestaat via artikel 7:673b BW (een driekwart dwingende regeling) de mogelijkheid om af te wijken van de wettelijke bepalingen omtrent de hoogte en invulling van de transitievergoeding. De wet stelt daaraan als voorwaarde dat een aan artikel 7:673a BW gelijkwaardige voorziening is opgenomen, gericht op het voorkomen van werkloosheid of het bekorten van de periode van werkloosheid.
- Daar waar de vaststelling van de transitievergoeding plaatsvindt op basis van de wettelijke bepalingen zijn de bepalingen omtrent de verrekening van kosten gericht op de transitie naar een andere baan bij ontslag van belang.
- De Stichting stelt voor de mogelijkheden niet af te bakenen aan de hand van een lijst met concrete inspanningen. Hoogstens kunnen concrete inspanningen worden genoemd om als voorbeeld te dienen.

---

<sup>1</sup> Zie de brief van het kabinet aan de Tweede Kamer d.d. 11 april 2013, bijlage punt 44.

Reden is dat inspanningen en activiteiten in de praktijk zich in een grote verscheidenheid kunnen voordoen en dat hierbij dikwijls sprake zal zijn van maatwerk.

- De Stichting is er voorstander van om in de Algemene maatregel van Bestuur een aantal uitgangspunten of voorwaarden te benoemen waar de inspanningen en activiteiten minimaal aan zouden moeten voldoen.

### **Uitgangspunten en voorwaarden**

- *Type activiteiten en inspanningen direct of indirect gericht op transitie*  
Bij verrekening van kosten met de transitievergoeding gaat het in principe om twee soorten activiteiten. Het betreft in de eerste plaats kosten van activiteiten en inspanningen die gemaakt worden bij - dreigend - ontslag (zoals outplacement). Het gaat dan om activiteiten direct gericht op van-werk-naar-werk dan wel om activiteiten en inspanningen die verband houden met het bekorten van de werkloosheidsperiode (bijvoorbeeld via een langere dan gebruikelijke opzegtermijn die benut kan worden om zoveel mogelijk vanuit werk naar een andere baan om te zien). Maar ook kunnen kosten verrekend worden die gedurende het dienstverband worden gemaakt, niet noodzakelijkerwijs een directe relatie hebben met een mogelijk dreigend ontslag maar wel gericht zijn op de employability van de werknemer, dat wil zeggen het gaat dan om investeringen in bredere ontwikkeling en opleiding met het oog op zijn eventuele toekomstige arbeidsmarktpositie. Met andere woorden, het moet gaan om uit het oogmerk van de bredere inzetbaarheid en toekomstige arbeidsmarktkansen van de werknemer relevante activiteiten. Hieronder vallen niet de kosten die een directe relatie hebben met de functie dan wel met het bevorderen van de duurzame inzetbaarheid van de werknemer binnen de organisatie.
- *Helderheid en overeenstemming over kosten*  
Voorwaarde voor het verrekenen is dat vooraf, dat wil zeggen voorafgaand aan de activiteiten in verband met de transitie en brede inzetbaarheid, duidelijkheid bestaat bij werkgever en werknemer over de kosten die in mindering komen op de transitievergoeding. Met andere woorden, de werkgever komt met de werknemer overeen welke kosten wel en niet in aanmerking komen voor verrekening. Uitgangspunt is dat de afspraken schriftelijk worden vastgelegd - voor zover van toepassing - in het personeelsdossier. Dit voorkomt discussie en mogelijke juridische procedures indien een transitievergoeding moet worden vastgesteld.
- *Individueel herleidbaar*  
De kosten die voor verrekening in aanmerking komen, moeten toe te rekenen zijn aan de individuele werknemer. Dit sluit een collectieve aanpak (qua afspraken en/of financiering) niet uit. Die collectieve aanpak kan zowel op ondernemingsniveau als op branche-/sectorniveau vorm en inhoud krijgen, bijvoorbeeld via een sociaal plan. De werkgever kan bijvoorbeeld - al of niet in het kader van een reorganisatie - verschillende arrangementen aanbieden gericht op employability of VWNW (collectieve inkoop) en voorstellen deze geheel of gedeeltelijk met de transitievergoeding te verrekenen. Indien de werknemer dit aanbod aanneemt, dan zullen deze kosten te zijner tijd (deels) verrekend kunnen worden met de transitievergoeding.

- *Beperkte houdbaarheid kennis in verband met duurzame inzetbaarheid*  
Activiteiten gericht op duurzame inzetbaarheid gedurende het dienstverband kunnen een beperkte houdbaarheid hebben. Zo kan kennis die opgedaan wordt door middel van scholing gericht op een beroep in een andere sector snel verouderen. Hier zijn geen algemene termijnen aan te koppelen. Daarom is het aan te bevelen om ook hierover afspraken te maken en deze schriftelijk vast te leggen.

## **Bijlage: Relevante teksten uit Sociaal Akkoord en wetsvoorstel Werk en zekerheid**

### Stichtingsakkoord d.d. 11 april 2013

pagina 29

Iedere werknemer heeft recht op een transitievergoeding bij einde dienstverband. Hierop kunnen inspanningen van de werkgever met betrekking tot employability/VWNW in individueel dan wel collectief verband in mindering worden gebracht.

In elk geval dienen nadere regels gesteld te worden (door een aanbeveling van de Stichting van de Arbeid in overleg met de Kring van Kantonrechters) wanneer sprake is van verrekenbare inspanningen dan wel (bij afwijking bij cao en opbouw van VWNW en transitievoorzieningen) wanneer sprake is van een voldoende adequaat niveau van voorzieningen.

### Kabinetsbrief d.d. 11 april 2013

44. Kosten voor ‘van werk naar werk’, scholing,, etc. die in het kader van ontslag en in overleg met de werknemer zijn gemaakt door de werkgever, kunnen in mindering worden gebracht op de transitievergoeding. Voorwaarden waaronder die kosten in mindering kunnen worden gebracht worden nader uitgewerkt met de sociale partners.

### Wet Werk en zekerheid

Artikel 6

Bij of krachtens algemene maatregel van bestuur kan worden bepaald dat onder bij of krachtens die algemene maatregel van bestuur te bepalen nadere voorwaarden op de transactievergoeding in mindering worden gebracht:

- a. kosten van maatregelen in verband met het eindigen of niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst, gericht op het voorkomen van werkloosheid of het bekorten van de periode van werkloosheid; en
- b. andere kosten verband houdende met het bevorderen van de bredere inzetbaarheid die tijdens ~~of bij het eindigen of niet voortzetten van~~ de arbeidsovereenkomst zijn gemaakt.

*NB: bij nota van wijziging is de doorgehaalde tekst in punt b hierboven geschrapt*

### Memorie van Toelichting:

pagina 78

Voor zover dat bij algemene maatregel van bestuur (mede op basis van advies van de Stichting van de Arbeid) is bepaald, kunnen op de transitievergoeding kosten in mindering worden gebracht die verband houden met maatregelen gericht op het bevorderen van het vinden van een andere baan bij (dreigend) ontslag. Te denken is aan kosten voor scholing of outplacement, maar bijvoorbeeld ook aan een langere dan de wettelijke opzegtermijn kosten zodat de

werknemer langer in de gelegenheid is om vanuit zijn baan naar een andere baan om te zien. Daarnaast kunnen, voor zover in de algemene maatregel van bestuur bepaald, op de vergoeding andere kosten in mindering worden gebracht die verband houden met het bevorderen van de bredere inzetbaarheid van werknemers en die eerder tijdens het dienstverband zijn gemaakt door de werkgever die ook de transitievergoeding verschuldigd is.

pagina 107

Voor zover dat bij algemene maatregel van bestuur is bepaald (mede op basis van advies van de Stichting van de Arbeid), kunnen kosten die werkgevers bij dreigend ontslag maken voor bijvoorbeeld van-werk-naar-werk trajecten afgetrokken worden van de transitievergoeding. Daarnaast kunnen, opnieuw voor zover bij algemene maatregel van bestuur bepaald, kosten voor de bevordering van duurzame inzetbaarheid die eerder tijdens het dienstverband zijn gemaakt door de werkgever in mindering gebracht worden op de transitievergoeding.

pagina 138

In het zesde lid wordt geregeld dat, onder nader bij algemene maatregel van bestuur te bepalen voorwaarden, bepaalde tijdens het dienstverband gemaakte kosten kunnen worden afgetrokken van het uiteindelijk verschuldigde bedrag van een transitievergoeding op grond van het tweede lid. Hiermee bewerkstelligt de transitievergoeding tevens een prikkel voor de werkgever om ook tijdens het dienstverband te blijven investeren in de bredere ontwikkeling en opleiding van zijn werknemers, met het oog op hun eventuele toekomstige arbeidsmarktpositie. Het dient hierbij niet te gaan om kosten voor bijvoorbeeld scholing die benodigd is voor de functie die de werknemer bij de werkgever uitoefent.