

Besluit van [[]]

tot wijziging van het Besluit voorwaarden in mindering brengen kosten op transitievergoeding teneinde het mogelijk te maken inzetbaarheidskosten op de transitievergoeding in mindering te brengen indien verworven kennis en vaardigheden zijn aangewend om een andere functie bij de werkgever uit te oefenen
Op de voordracht van Onze Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van [[datum]], nr. [[nr invullen]];

Gelet op artikel 673, zesde lid, onderdeel b, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek;

De Afdeling advisering van de Raad van State gehoord (advies van);

Gezien het nader rapport van Onze Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van [[geen datum invullen]],

HEBBEN GOEDGEVONDEN EN VERSTAAN:

Artikel I

Artikel 3, onderdeel a, van het Besluit voorwaarden in mindering brengen kosten op transitievergoeding komt te luiden:

a. zijn gemaakt voor activiteiten ter bevordering van de inzetbaarheid van de werknemer binnen dan wel buiten de organisatie van de werkgever, tenzij:
1°. de verworven kennis en vaardigheden zijn aangewend om de functie die de werknemer ten tijde van de activiteiten verrichte uit te oefenen; of
2°. zij verband houden met re-integratieverplichtingen als bedoeld in artikel 658a, tweede lid, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek dan wel herplaatsing als bedoeld in artikel 669, eerste lid, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek; en.

Artikel II

Dit besluit treedt in werking met ingang van 1 januari 2020.

Lasten en bevelen dat dit besluit met de daarbij behorende nota van toelichting in het Staatsblad zal worden geplaatst.

De Minister van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid,

W. Koolmees

NOTA VAN TOELICHTING

I. Algemeen

1. Inleiding

Onderhavig besluit wijzigt het Besluit voorwaarden in mindering brengen kosten op transitievergoeding (hierna: het Besluit). De wijziging maakt het mogelijk om kosten die de werkgever heeft gemaakt voor activiteiten ter bevordering van kennis en vaardigheden in mindering te brengen op de transitievergoeding, indien de werknemer die kennis en vaardigheden heeft gebruikt om een andere functie bij de werkgever uit te oefenen. Hierdoor worden werkgevers meer gestimuleerd om tijdens het dienstverband te investeren in de bredere inzetbaarheid van werknemers.

De wijziging sluit aan op één van de doelen van de transitievergoeding, namelijk het vergemakkelijken van de overgang naar een andere baan en daarmee het vergroten van de inzetbaarheid van de werknemer. De overige voorwaarden uit het Besluit die gelden voor het in mindering kunnen brengen, blijven onverminderd van toepassing. Voorts is van belang dat kosten die worden gemaakt voor het uitoefenen van de huidige functie van de werknemer niet in mindering kunnen worden gebracht, zoals reeds geldt en blijft gelden.

Het algemeen deel van deze nota van toelichting is als volgt opgebouwd:

- Hoofdstuk 2 beschrijft de aanleiding en doelstellingen van dit besluit.
- Hoofdstuk 3 omvat de hoofdlijnen van dit besluit.
- Hoofdstuk 4 gaat in op de financiële gevolgen van dit besluit en de gevolgen voor de regeldruk.
- Hoofdstuk 5 gaat in op de internetconsultatie die heeft plaatsgevonden en de wijze waarop dit is verwerkt in dit besluit.

Tot slot wordt artikelsgewijs een toelichting gegeven.

2. Aanleiding en doelstellingen

2.1 Aanleiding

Een arbeidsmarkt in balans biedt zekerheid en kansen aan iedereen. Om dat te bereiken is het noodzakelijk dat werknemers zich blijven ontwikkelen ter bevordering van de bredere inzetbaarheid. Door ontwikkelingen als digitalisering, robotisering en globalisering zullen banen veranderen en verdwijnen en komen er andere banen bij. De uit te voeren taken binnen banen veranderen en kunnen complexer worden. Op basis van ervaringen uit het verleden zullen deze ontwikkelingen niet noodzakelijkerwijs een hogere werkloosheid of meer ongelijkheid veroorzaken, maar anticiperen op genoemde veranderingen is wel van belang. Onder meer moet tijdig en blijvend worden geïnvesteerd in scholing en ontwikkeling. Dat voorkomt veroudering van kennis en vaardigheden, waardoor de kans op voortijdig baanverlies afneemt. De snelle technologische ontwikkelingen vergroten de noodzaak dat werkenden voortdurend aan de eigen ontwikkeling werken zodat zij duurzaam aan de arbeidsmarkt kunnen (blijven) deelnemen. Meer investeringen in formele en informele scholing/leven lang ontwikkelen en duurzame inzetbaarheid zijn essentieel. Leven lang ontwikkelen staat daarom hoog op de agenda van het kabinet. Ook sociale partners zetten zich in om een leven lang ontwikkelen en duurzame inzetbaarheid te stimuleren, bijvoorbeeld via cao-afspraken en Opleidings- en Ontwikkelingsfondsen (O&O fondsen).

De transitievergoeding is onder meer bedoeld om behulpzaam te zijn bij de overgang naar een andere baan en daarmee het vergroten van de inzetbaarheid van de werknemer. Dit vergt een bewust daarop gerichte inzet van zowel de werkgever als de werknemer. Dat is niet alleen relevant bij (dreigend) ontslag, maar gedurende de gehele loopbaan. Om te stimuleren dat werkgevers zowel bij (dreigend) ontslag als tijdens het dienstverband investeren in de bredere ontwikkeling en opleiding van werknemers, is het op grond van artikel 7:673, zesde lid, van het Burgerlijk Wetboek (BW) mogelijk om bepaalde kosten in mindering te brengen op de transitievergoeding. Het gaat daarbij zowel om kosten die gemaakt worden bij (dreigend) ontslag en derhalve zien op het zo snel mogelijk vinden van een andere baan, als kosten die tijdens het dienstverband gemaakt worden ter bevordering van de bredere inzetbaarheid van de werknemer bij een andere werkgever. Kosten voor scholing die noodzakelijk is voor de uitoefening van de huidige functie van de werknemer (hierna: functiegerichte scholing) kunnen op grond van het Besluit niet in mindering worden gebracht op de transitievergoeding. De werkgever is verplicht deze kosten te maken op grond van artikel 7:611a BW. Dit is een uitwerking van het beginsel van goed werkgeverschap. Dat scholing en van-werk-naar-werk-trajecten daadwerkelijk kunnen bijdragen aan de transitie naar een nieuwe baan blijkt onder andere uit de evaluatie van experimenten die vielen onder het Tijdelijk besluit van werk naar werk.

Uit onderzoek van het CBS blijkt dat in 2015 85% van de bedrijven cursussen heeft aangeboden aan medewerkers (*Bedrijfsopleidingen 2015*). Dat is een stijging ten opzichte van 2010, toen 79% van de bedrijven in scholing investeerde. Het merendeel van de kosten wordt door werkgevers betaald. Het onderzoek *Bedrijfsopleidingen 2010* laat zien dat in 2010 door bedrijven in totaal € 1,7 miljard werd uitgegeven aan opleidingen van werkenden. Voor een deel vinden deze investeringen via O&O fondsen plaats.

De meeste van deze kosten worden gemaakt voor functiegerichte scholing. Investerings in de *brede inzetbaarheid* van de werknemer, dat wil zeggen in een andere functie binnen of buiten de eigen organisatie of sector van de werkgever, maken relatief een klein deel uit van de totale uitgaven aan scholing. De meeste cao's bevatten wel afspraken over bredere inzetbaarheid. In 2015 hebben 68 van de 85 onderzochte cao-fondsen uitgaven gedaan in verband met opleiding en ontwikkeling, gezamenlijk voor een bedrag van circa € 165 mln. Bij 73 van de 85 fondsen zijn een of meer activiteiten aangetroffen die de bredere inzetbaarheid van werknemers kunnen bevorderen. In vergelijking met 2013 is het aantal fondsen dat de diverse (sub-)activiteiten steunt toegenomen, op grond waarvan geconcludeerd kan worden dat de aandacht voor bredere inzetbaarheid is toegenomen. Wel is helder dat er nog veel ruimte is om de gemaakte cao-afspraken over bredere inzetbaarheid te effectueren met concrete activiteiten.

Dit is aanleiding om maatregelen te treffen waarmee werkgevers en werknemers nog meer gestimuleerd worden om te investeren in brede en duurzame inzetbaarheid. De wijziging van het Besluit voorziet hierin, door te regelen dat de mogelijkheden om inzetbaarheidskosten in mindering te brengen op de transitievergoeding worden verruimd.

2.2 Doelstellingen

Onderhavig wijzigingsbesluit sluit aan op een van de doelen van de transitievergoeding, namelijk het vergemakkelijken van de overgang naar een andere baan en daarmee het vergroten van de inzetbaarheid van de werknemer.

Momenteel is het voor een werkgever mogelijk om kosten voor activiteiten die de inzetbaarheid van de werknemer *buiten* het eigen bedrijf vergroten in mindering te brengen op de transitievergoeding. Kosten voor activiteiten die de inzetbaarheid *binnen* de eigen organisatie van de werkgever vergroten, bijvoorbeeld met het oog op een toekomstige functie bij de werkgever, zijn momenteel niet in mindering te brengen. Daardoor bevat de nu geldende regeling geen prikkel voor werkgevers om hierin te investeren. Het onderhavige besluit brengt daar verandering in. Door ook inzetbaarheidskosten die leiden tot een andere functie bij dezelfde werkgever in mindering te kunnen brengen op de transitievergoeding worden werkgevers gestimuleerd om hierin meer te investeren. Voor de werknemer geldt dat door deze investering zijn inzetbaarheid tijdens en na het dienstverband wordt vergroot.

3. Hoofdpijnen besluit

3.1 Huidig kader

Met de Wet werk en zekerheid (Wwz) zijn wijzigingen doorgevoerd op het terrein van flexibele arbeid, het ontslagrecht en de Werkloosheidswet. Eén van de wijzigingen betreft de invoering van het recht op transitievergoeding (artikel 7:673 BW). In artikel 7:673, zesde lid, BW is bepaald dat onder bij of krachtens algemene maatregel van bestuur te bepalen voorwaarden op de transitievergoeding in mindering kunnen 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 van de werknemer; en
- b. kosten verband houdende met het bevorderen van de bredere inzetbaarheid van de werknemer die tijdens de arbeidsovereenkomst zijn gemaakt.

Het Besluit voorziet in deze voorwaarden en wordt met onderhavig besluit gewijzigd. De wijziging ziet op kosten die vallen onder onderdeel b. Het gaat daarbij om de zogenoemde inzetbaarheidskosten. Op grond van het Besluit kunnen, als ook aan de overige voorwaarden is voldaan, inzetbaarheidskosten in mindering worden gebracht op de transitievergoeding als zij zijn gemaakt voor activiteiten die tot doel hebben de inzetbaarheid van de werknemer buiten de organisatie van de werkgever te bevorderen (artikel 3, onderdeel a, van het Besluit). Daarbij geldt dat de kennis en vaardigheden niet mogen zijn aangewend om een functie bij de eigen werkgever uit te oefenen.

3.2 Wijziging Besluit

Door de wijziging van artikel 3, onderdeel a, van het Besluit is het niet alleen mogelijk om inzetbaarheidskosten in mindering te brengen op de transitievergoeding wanneer de werkgever deze heeft gemaakt voor activiteiten ter bevordering van de inzetbaarheid van de werknemer buiten de eigen organisatie, maar ook wanneer zij zijn gemaakt ter bevordering van de inzetbaarheid binnen de eigen organisatie. Er gelden echter twee uitzonderingen voor het in mindering brengen van inzetbaarheidskosten ter bevordering van de inzetbaarheid binnen dan wel buiten de eigen organisatie. Allereerst mogen inzetbaarheidskosten niet in mindering worden gebracht wanneer de verworven kennis en vaardigheden zijn aangewend om de ten tijde van de activiteiten door de werknemer verrichte functie uit te oefenen. Deze voorwaarde geldt reeds. Een van de redenen hiervoor is dat kosten die gemaakt worden in het kader van de eigen functie van de

werknemer niet uitsluitend gericht zijn op het bevorderen van de brede inzetbaarheid van de werknemer, maar met name op de inzetbaarheid in de eigen functie. Een andere reden is dat de werkgever op grond van artikel 7:611a BW al verplicht is om de werknemer in staat te stellen om scholing te volgen die noodzakelijk is voor de uitoefening van de eigen functie. Ten tweede mogen inzetbaarheidskosten niet in mindering worden gebracht wanneer zij verband houden met verplichtingen van de werkgever in het kader van re-integratie (eerste dan wel tweede spoor) of herplaatsing van de werknemer. Hoewel betoogd kan worden dat scholing die in het kader van re-integratie of herplaatsing gevolgd wordt ook gericht is op de brede inzetbaarheid van de werknemer buiten de eigen functie, is het niet wenselijk de kosten hiervan af te wentelen op de werknemer. Genoemde kosten vloeien namelijk voort uit wettelijke verplichtingen voor de werkgever (zie de artikelen 7:611a, 7:658a, tweede lid en 7:669, eerste lid, BW).

De overige voorwaarden uit het Besluit blijven onverminderd van toepassing op het in mindering brengen van inzetbaarheidskosten op de transitievergoeding. Zo moet de werknemer onder andere schriftelijk instemmen met het in mindering brengen van de gespecificeerde kosten (artikel 2, eerste lid, onderdeel b, van het Besluit) en moeten de kosten zijn gemaakt in de periode van vijf jaar voorafgaand aan de dag waarop de transitievergoeding is verschuldigd, tenzij werkgever en werknemer schriftelijk anders zijn overeengekomen (artikel 3, onderdeel b, van het Besluit).

Het is mogelijk dat een werkgever en een werknemer reeds voor de inwerkingtreding van het onderhavige besluit afspreken om, bij een einde van de arbeidsovereenkomst na inwerkingtreding van dit besluit, kosten die de werkgever heeft gemaakt ter bevordering van de inzetbaarheid van de werknemer binnen de eigen organisatie van de werkgever in mindering te brengen op de transitievergoeding (mits aan de voorwaarden van het gewijzigde Besluit wordt voldaan).

3.3 Voorbeelden

Activiteiten gericht op bredere inzetbaarheid van de werknemer, zoals scholing, hebben het doel om het vinden van een nieuwe functie of baan te vergemakkelijken. Daarbij is niet relevant of het gaat om een andere functie binnen de eigen organisatie of een nieuwe baan bij een andere werkgever. Zolang de kosten niet zien op de eigen functie van de werknemer en geen verband houden met re-integratie of herplaatsing, kunnen er binnen de kaders van het Besluit afspraken gemaakt worden over het aftrekken van deze kosten van de transitievergoeding.

In het hiernavolgende wordt een aantal voorbeeldsituaties geschetst waarbij wordt aangegeven of aftrek van de inzetbaarheidskosten gelet op het gewijzigde artikel 3, onderdeel a, van het Besluit mogelijk is. Vanzelfsprekend dient voor aftrek van de inzetbaarheidskosten ook aan de overige voorwaarden van het Besluit te worden voldaan.

- Een werkgever maakt kosten voor een managementopleiding voor een werknemer, die op dat moment geen manager is. Die kosten mogen worden afgetrokken van de transitievergoeding die verschuldigd is als de arbeidsovereenkomst eindigt. Dit geldt ook als de werknemer na afloop van de opleiding een managementfunctie bij die werkgever gaat uitvoeren en vervolgens wordt ontslagen.
- Een werknemer is floor manager in een warenhuis. De werknemer komt met de werkgever overeen dat hij een HR-opleiding mag gaan volgen. In zijn huidige functie heeft hij geen HR-verantwoordelijkheden. Als op een gegeven moment een collega

- van de HR-afdeling langdurig ziek is, vervangt hij deze werknemer voor langere tijd. De scholingskosten mogen van de transitievergoeding afgetrokken worden.
- Een werkgever heeft een supermarktketen met een hoofdkantoor en diverse vestigingen. Op een van de vestigingen werkt een verkoper. In het kader van herplaatsing zijn werkgever en verkoper overeengekomen om de verkoper om te scholen tot medewerker van de servicebalie van het hoofdkantoor. De kosten van de omscholing kunnen in dit geval niet in mindering worden gebracht op de transitievergoeding, omdat de kosten in het kader van herplaatsing zijn gemaakt.
 - Een werknemer is werkzaam in de functie van administratief medewerker. Eén van de vele werkzaamheden is het beheren van de agenda van de directeur. De werknemer gaat een opleiding secretariael en managementondersteuning volgen. Drie jaar later krijgt de werknemer de functie van secretaresse bij deze werkgever. Indien één jaar later ontslag volgt dan kunnen de kosten van de scholing in mindering worden gebracht op de transitievergoeding. Dit ondanks dat de werkzaamheden voor een klein deel reeds onderdeel uitmaakten van de bestaande functie die de werknemer verrichtte ten tijde van de opleiding. De gemaakte inzetbaarheidskosten zagen immers op het verrichten van een andere functie binnen de onderneming en hadden niet als doel het (beter) kunnen vervullen van de eigen functie van de werknemer binnen de organisatie.
 - Een uitzendkracht wordt in de functie van horecamedewerker ingeleend door een restaurant. Wanneer de werkgever (uitlener) de uitzendkracht gedurende die periode een horecatraining laat volgen dan mogen de kosten van die training niet worden afgetrokken van de transitievergoeding die verschuldigd is wanneer de arbeidsovereenkomst eindigt. De training dient in dit geval weliswaar ter bevordering van de inzetbaarheid van de uitzendkracht buiten de organisatie van de werkgever, maar de met de training opgedane kennis en vaardigheden worden aangewend voor het uitoefenen van de huidige functie van de uitzendkracht (de functie van horecamedewerker). Indien de uitzendkracht op het moment van de horecatraining de functie van aspergesteker vervuld zou hebben dan kunnen de kosten van de horecatraining wel worden afgetrokken van de transitievergoeding. De training heeft dan immers niet tot doel om de eigen functie van de werknemer (beter) te kunnen vervullen.

Het is afhankelijk van de individuele afspraken die werkgever en werknemer hebben gemaakt of de volledige kosten van de opleiding in mindering worden gebracht op de transitievergoeding. Het staat partijen bijvoorbeeld vrij af te spreken dat het deel van de in mindering te brengen kosten afneemt naarmate sprake is van meer tijdsverloop tussen de maatregelen die tegenover de gemaakte kosten staan en de beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Binnen bestaande wet- en regelgeving is er ruimte voor individueel maatwerk ten aanzien van welke (inzetbaarheids-)kosten wel of niet in mindering gebracht worden op de transitievergoeding.

Het kan voorkomen dat eenzelfde scholingstraject ingezet wordt voor twee verschillende werknemers. Het is mogelijk dat de kosten voor dit traject bij de ene werknemer van de transitievergoeding afgetrokken kunnen worden en bij de andere werknemer niet, bijvoorbeeld omdat laatstgenoemde werknemer het scholingstraject volgt in het kader van re-integratie.

3.4 Relatie met individuele leerrekening / collectieve afspraken

De overheid zorgt voor de noodzakelijke randvoorwaarden om een leven lang ontwikkelen en duurzame inzetbaarheid mogelijk te maken en biedt kaders om werkgevers en werknemers te stimuleren om stappen te zetten op dit terrein. Aandachtspunt daarbij is het creëren van meer mogelijkheden om de werkende zelf

meer regie te geven over zijn eigen ontwikkeling en loopbaan. In het regeerakkoord is daarom afgesproken om individuele leerrekeningen te introduceren. In circa een kwart van de cao's zijn al afspraken gemaakt die de werknemer meer individuele zeggenschap geven over scholing.

Wanneer de werkgever een storting doet op een individuele leerrekening, die vervolgens door de werknemer wordt besteed aan scholing voor zijn bredere inzetbaarheid (dus niet aan functiegerichte scholing), dan kan de werkgever dit bedrag in mindering brengen op de transitievergoeding die hij verschuldigd is bij ontslag van de betreffende werknemer.

Voor de volledigheid wordt opgemerkt dat wanneer de werkgever op grond van collectieve afspraken bepaalde transitie- of inzetbaarheidskosten moet maken, hij deze in mindering kan brengen op de transitievergoeding wanneer voldaan is aan de voorwaarden van het besluit. Daarbij geldt dat de werknemer niet hoeft in te stemmen met het in mindering brengen van deze kosten. De werkgever informeert de werknemer wel over de kosten, zodat die laatste weet wat in mindering zal worden gebracht op de transitievergoeding. Dit geldt reeds op basis van artikel 2, tweede lid, van het Besluit. Hier wordt geen verandering in aangebracht.

3.5 Samenloop met artikel 7:673e BW

Artikel 7:673e BW bevat een compensatieregeling waardoor werkgevers die een werknemer wegens langdurige arbeidsongeschiktheid ontslaan compensatie kunnen ontvangen voor de betaalde transitievergoeding. De Wet arbeidsmarkt in balans wijzigt artikel 7:673e BW zodanig dat eveneens compensatie verkregen kan worden voor verstrekte transitievergoedingen in het geval van beëindiging van de werkzaamheden van de onderneming vanwege ziekte of pensionering van de werkgever. Op grond van het tweede lid van artikel 7:673e BW wordt voor het berekenen van de hoogte van de compensatie uitgegaan van het bedrag aan transitievergoeding voor het in mindering brengen van de inzetbaarheidskosten. De met dit besluit verruimde aftrekmogelijkheid wijzigt dit niet. De ratio hierachter is dat de regering wil stimuleren dat werkgevers zorgen voor brede inzetbaarheid van werknemers. Als kosten die wel in mindering gebracht mogen worden vervolgens niet gecompenseerd kunnen worden, zou de werkgever de kosten voor de brede inzetbaarheid van de werknemer alsnog zelf dragen.

4. Gevolgen

4.1 Regeldruk

Inhoudelijke nalevingskosten

Werkgevers die overgaan tot het in mindering brengen van inzetbaarheidskosten op de transitievergoeding, zullen enkele nalevingskosten maken. Deze kosten zullen beperkt zijn omdat zij op grond van het Besluit, met inachtneming van de daar genoemde voorwaarden, al bevoegd waren bepaalde inzetbaarheidskosten af te trekken van de transitievergoeding. Het ligt voor de hand dat zij het systeem dat zij daarvoor in het leven hebben geroepen uitbreiden met de mogelijkheden die deze wijziging met zich meebrengt. De werkgever zal immers bij moeten blijven houden welke inzetbaarheidskosten hij ten behoeve van zijn werknemers maakt. Hij kan nu meer kosten registreren dan voorheen het geval was. Ook blijft gelden dat hij - voordat de kosten worden gemaakt - deze zal moeten specificeren en schriftelijk meedelen aan de werknemer, waarna het aan de werknemer is om al dan niet in te stemmen met de aftrek van de kosten van de (toekomstige) transitievergoeding.

Enmalige regeldruk

Indien een werkgever voornemens is bepaalde inzetbaarheidskosten in mindering te brengen op de transitievergoeding dan zal de werkgever kennis moeten nemen van het gewijzigde Besluit.

Werknemers zullen ook kennis moeten nemen van het gewijzigde Besluit, aangezien zij schriftelijk instemming moeten verlenen voor het aftrekken van kosten van de transitievergoeding.

4.2 Internetconsultatie

PM

II. Artikelsgewijs

Artikel I

Met artikel I van dit besluit is artikel 3, onderdeel a, zodanig gewijzigd dat inzetbaarheidskosten in mindering kunnen worden gebracht zowel wanneer zij zijn gemaakt ter bevordering van de inzetbaarheid binnen als wanneer zij zijn gemaakt ter bevordering van de inzetbaarheid buiten de organisatie. Hier is op grond van artikel 3, onderdeel a, onder 1^o een voorwaarde aan verbonden, namelijk dat de verworven kennis en vaardigheden moeten zijn aangewend om een andere functie uit te gaan oefenen dan de functie die de werknemer bij de werkgever uitoefende ten tijde van de activiteiten. Het is met andere woorden niet mogelijk inzetbaarheidskosten op de transitievergoeding in mindering te brengen waarbij de met een activiteit (bijvoorbeeld een cursus) verworven kennis en vaardigheden zijn aangewend voor de functie die de werknemer verrichtte ten tijde van die cursus. Opgemerkt zij dat uiteraard niet is uitgesloten dat een werknemer de opgedane kennis en vaardigheden op enigerlei wijze zal benutten in zijn huidige functie. Dat betekent niet dat deze kosten daardoor niet meer in mindering kunnen worden gebracht op de transitievergoeding. Zolang de activiteiten niet tot doel hebben dat de huidige functie van de werknemer (beter) vervuld kan worden, kunnen de inzetbaarheidskosten in mindering worden gebracht. Artikel 3, onderdeel a, onder 2^o, bepaalt voorts dat inzetbaarheidskosten die zijn gemaakt voor activiteiten ter bevordering van de inzetbaarheid van de werknemer binnen dan wel buiten de organisatie van de werkgever niet in mindering kunnen worden gebracht op de transitievergoeding indien zij verband houden met re-integratieverplichtingen als bedoeld in artikel 7:658a, tweede lid, BW dan wel herplaatsing als bedoeld in artikel 7:669, eerste lid, BW. Aftrek van de kosten die de werkgever uit hoofde van zijn wettelijke verplichtingen voor re-integratie (in het kader van het eerste en het tweede spoor) en herplaatsing maakt, sluit niet aan bij de eis, bedoeld in artikel 2, eerste lid, onderdeel b, op grond waarvan de werknemer moet instemmen met het aftrekken van de kosten van de transitievergoeding.

De Minister van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid,

W. Koolmees