

Vergaderjaar 2018–2019

**34 351**

## **Evaluatie Wet werk en zekerheid (Wwz)**

**Nr. 30**

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

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 17 december 2018

Op 1 november jl. heeft de vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid mij gevraagd om een reactie op de brief die de commissie ontvangen heeft over onredelijkheid van de transitievergoeding. In de brief wordt gesteld dat de transitievergoeding bij kleine bedrijven tot onacceptabele situaties leidt. Gevraagd wordt of hier iets aan gedaan kan worden, en meer specifiek wordt gevraagd waarom reserveringen voor de transitievergoeding niet als voorziening opgenomen kunnen worden in de jaarrekening.

Met de Wet werk en zekerheid (Wwz) is het ontslagrecht in Nederland herzien, waarbij een transitievergoeding is geïntroduceerd voor iedere werknemer die twee jaar of langer in dienst is en ontslagen wordt of van wie het tijdelijke dienstverband op initiatief van de werkgever niet wordt voortgezet. Daarbij is bepaald dat de hoogte van de transitievergoeding niet afhankelijk is van de grootte van de werkgever. Voor iedere werknemer geldt immers bij ontslag op initiatief van de werkgever dat hij recht heeft op compensatie voor dit ontslag, en op zoek zal moeten gaan naar een nieuwe baan. Tegelijkertijd betekent dit voor werkgevers dat er bij ontslag in beginsel altijd een vergoeding verschuldigd is, ook waar dat eerder niet altijd het geval was. Werkgevers kunnen zich hierop voorbereiden door middelen te reserveren. Hoewel de transitievergoeding lager is dan de ontslagvergoeding die de rechter eerder toekende op basis van de kantonrechttersformule, begrijp ik goed dat deze maatregel met name voor het midden- en kleinbedrijf (mkb) een grote impact kan hebben. Daar is ook rekening mee gehouden.

Er zijn enkele maatregelen specifiek gericht op het ontlasten van kleine werkgevers. Zo regelt de tijdelijke overbruggingsregeling transitievergoeding dat werkgevers met minder dan 25 werknemers bij ontslag wegens een slechte financiële situatie een lagere transitievergoeding betalen, en geldt de tijdelijke regeling van een hogere transitievergoeding

voor oudere werknemers niet voor kleine werkgevers.<sup>1</sup> Ook is het mogelijk om een transitievergoeding in termijnen te betalen als betaling in één keer niet mogelijk is.<sup>2</sup> Daarnaast zal de werkgever gecompenseerd worden voor de transitievergoeding die hij heeft betaald bij ontslag na langdurige arbeidsongeschiktheid van de werknemer en wordt het onder voorwaarden mogelijk gemaakt om bij cao af te wijken van de transitievergoeding bij ontslag wegens bedrijfseconomische redenen.<sup>3</sup>

In het wetsvoorstel arbeidsmarkt in balans, dat onlangs bij uw Kamer is ingediend, wordt hiernaast specifiek voor kleine bedrijven die beëindigd worden wegens ziekte of pensionering van de werkgever een compensatieregeling voorgesteld.<sup>4</sup> In dit wetsvoorstel wordt ook voorgesteld de hoogte van de transitievergoeding voor werknemers met dienstverbanden van langer dan tien jaar naar beneden bij te stellen.

Met betrekking tot het vormen van een fiscale voorziening geldt het volgende. Het is, gezien de fiscale regelgeving en jurisprudentie, niet toegestaan om een «algemene» voorziening te treffen voor de transitievergoeding. Om een voorziening te kunnen vormen, moet onder meer op de balansdatum een redelijke mate van zekerheid bestaan dat de uitgaaf in de vorm van een transitievergoeding zich in de toekomst zal voordoen.<sup>5</sup> De transitievergoeding is een aanspraak die pas ontstaat nadat ontslag op initiatief van de werkgever heeft plaatsgevonden. De toekomstige uitgaaf is daarmee in de regel niet vooraf met redelijke mate van zekerheid te voorzien. In sommige gevallen is de toekomstige uitgaaf echter wel met voldoende zekerheid te voorzien omdat een (aantal) dienstverband(en) na de balansdatum zal worden beëindigd en de werkgever dus een transitievergoeding zal moeten betalen. Dat is het geval wanneer op balansdatum (veelal 31 december) een concreet voornemen tot ontslag bestaat, bijvoorbeeld wanneer besloten is tot een reorganisatie. Dan kan op balansdatum een voorziening worden gevormd. Het bedrag van de voorziening kan dan worden gesteld op de te verwachten transitievergoeding voor zover die op de werkgever drukt en toerekenbaar is aan de tot balansdatum verstreken dienstjaren. Omdat gebleken is dat deze mogelijkheid tot het vormen van een voorziening niet voldoende bekend is, zal de Staatssecretaris van Financiën dit verduidelijken in een beleidsbesluit. De verwachting is dat dit beleidsbesluit voor de zomer van 2019 zal worden gepubliceerd.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,  
W. Koolmees

<sup>1</sup> Art. 7:673d BW en art. 7:673a, lid 2, BW.

<sup>2</sup> Art. 7:673c, lid 2, BW.

<sup>3</sup> Wet houdende maatregelen betreffende de transitievergoeding bij ontslag wegens bedrijfseconomische omstandigheden of langdurige arbeidsongeschiktheid, Stb. 2018, 234.

<sup>4</sup> Kamerstuk 35 074, nr. 2.

<sup>5</sup> Zie Hoge Raad 26 augustus 1998, nr. 33417, ECLI:NL:HR:1998:AA2555 en Besluit van de Staatssecretaris van Financiën van 6 augustus 2010, nr. DGB2010/3706M, Stcrt. 2010, nr. 12741.