
188

Besluit van 11 juni 2020 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 en tot wijziging van het Besluit loonbegrip vergoeding aanzegtermijn en transitievergoeding in verband met een aanpassing in de berekeningswijze van de gemiddelde arbeidsduur wanneer geen of een wisselende arbeidsduur is overeengekomen

Wij Willem-Alexander, bij de gratie Gods, Koning der Nederlanden, Prins van Oranje-Nassau, enz. enz. enz.

Op de voordracht van Onze Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 18 oktober 2019, nr. 2019-0000147007;

Gelet op de artikelen 668, zesde lid, en 673, zesde lid, onderdeel b, en tiende lid, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek;

De Afdeling advisering van de Raad van State gehoord (advies van 21 november 2019, nr. W12.19.0322/III);

Gezien het nader rapport van Onze Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 8 juni 2020, nr. 2020-0000075259;

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 met als doel de inzetbaarheid van de werknemer binnen dan wel buiten de organisatie van de werkgever te bevorderen, tenzij:

1°. de verworven kennis en vaardigheden in overwegende mate zijn aangewend om de functie die de werknemer bij aanvang van de activiteiten verrichtte 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

Artikel 2 van het Besluit loonbegrip vergoeding aanzegtermijn en transitievergoeding wordt als volgt gewijzigd:

1. Na het eerste lid wordt een lid ingevoegd, luidende:
 2. De duur van de arbeidsovereenkomst, bedoeld in het eerste lid, wordt berekend overeenkomstig artikel 673, vierde lid, onderdeel b, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek.
2. Het tweede tot en met vierde lid worden vernummerd tot derde tot en met vijfde lid.

ARTIKEL III

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

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

's-Gravenhage, 11 juni 2020

Willem-Alexander

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
W. Koolmees

Uitgegeven de *drieëntwintigste* juni 2020

De Minister van Justitie en Veiligheid,
F.B.J. Grapperhaus

NOTA VAN TOELICHTING

I. Algemeen

1. Inleiding

Onderhavig besluit wijzigt ten eerste het Besluit voorwaarden in mindering brengen kosten op transitievergoeding. De wijziging maakt het mogelijk om kosten die de werkgever tijdens het dienstverband heeft gemaakt voor activiteiten met als doel de brede inzetbaarheid van de werknemer te bevorderen in mindering te brengen op de transitievergoeding, tenzij de werknemer de verworven kennis en vaardigheden met name heeft aangewend in de functie die hij vervulde bij aanvang van de activiteiten. 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 voorwaarden in mindering brengen kosten op transitievergoeding die gelden voor het in mindering kunnen brengen van kosten 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.

Ten tweede bevat onderhavig besluit een technische wijziging van het Besluit loonbegrip vergoeding aanzegtermijn en transitievergoeding in verband met de berekeningswijze van de gemiddelde arbeidsduur wanneer geen of een wisselende arbeidsduur is overeengekomen op het punt van het berekenen van een gemiddelde arbeidsduur bij opvolgende contracten.

Het algemeen deel van deze nota van toelichting ziet op de wijziging van het Besluit voorwaarden in mindering brengen kosten op transitievergoeding, en 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. Hierin wordt, naast de artikelsgewijze toelichting op de wijziging rondom het in mindering brengen van kosten op de transitievergoeding, de technische wijziging van het Besluit loonbegrip vergoeding aanzegtermijn en transitievergoeding nader toegelicht.

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 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 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 om 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 voorwaarden in mindering brengen kosten op transitievergoeding niet in mindering worden gebracht op de transitievergoeding. Daar wordt ook geen wijziging in aangebracht. 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.¹

Uit onderzoek van het CBS blijkt dat in 2015 85% van de bedrijven cursussen heeft aangeboden aan medewerkers (*Bedrijfsopleidingen 2015*).² 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*³ 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. Investeringen in de *bredere 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

¹ Bijlage bij Kamerstukken II 2011/12, 29 544, nr. 404.

² CBS, *Bedrijfsopleidingen 2015*, december 2017, p. 4–5.

³ CBS, *Sociaaleconomische trends*, 3^e kwartaal 2012, p. 56–57. Recentere cijfers zijn niet beschikbaar; in het onderzoek over 2015 is het totaal aan investeringen niet gepubliceerd.

cao-fondsen⁴ 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 voorwaarden in mindering brengen kosten op transitievergoeding voorziet hierin, door te regelen dat de mogelijkheden om inzetbaarheidskosten in mindering te brengen op de transitievergoeding worden verruimd.

Met de uitzonderlijke situatie die in 2020 is ontstaan door de Coronacrisis is het belang van inzetten op bredere inzetbaarheid van werknemers nog meer toegenomen. In het noodpakket aan maatregelen, dat genomen is om de economische gevolgen van de crisis te beperken, is hier specifiek aandacht voor gevraagd. Het noodpakket legt daartoe een inspanningsverplichting op aan werkgevers, die gebruikmaken van het noodpakket, om werknemers in te lichten over de mogelijkheden die er zijn om in te zetten op bredere inzetbaarheid. Als scholing, die in dit kader gevolgd wordt, voldoet aan de voorwaarden die gesteld zijn in het Besluit voorwaarden in mindering brengen kosten op transitievergoeding, mede zoals verruimd door dit besluit, kunnen afspraken gemaakt worden over het in mindering brengen van deze kosten op de transitievergoeding.

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* de eigen organisatie 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. Dit besluit regelt dat ook inzetbaarheidskosten⁵ die leiden tot een andere functie bij dezelfde werkgever in mindering kunnen worden gebracht op de transitievergoeding. Zo 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. Werkgever en werknemer kunnen zo samen overeenkomen dat (een deel van) de kosten voor investering in brede inzetbaarheid van de werknemer in mindering wordt gebracht op de transitievergoeding, mits aan de andere voorwaarden van het besluit is voldaan.

⁴ Naast O&O-fondsen zijn er ook fondsen met een andere benaming die activiteiten ontplooiën op het terrein van (intersectorale) scholing. Hierbij valt te denken aan sociale fondsen, A&O-fondsen, bedrijfstakeigen regelingen, en fonds collectieve belangen. Voor al deze fondsen wordt hier de term «cao-fondsen» gebruikt.

⁵ In deze nota van toelichting wordt naast het begrip «inzetbaarheidskosten» als bedoeld in artikel 1, onderdeel b, van het Besluit voorwaarden in mindering brengen kosten op transitievergoeding eveneens het begrip «scholingskosten» gehanteerd. Aan beide begrippen komt dezelfde betekenis toe.

Een van de doelen van de transitievergoeding is het beperken van de duur van de werkloosheid van de werknemer, omdat de werknemer dit geld kan gebruiken bij het vergroten van zijn bredere inzetbaarheid. De verruiming van het besluit sluit hier goed bij aan, omdat de bedoeling ervan is om drempels weg te nemen voor werkgevers om te investeren in de brede inzetbaarheid van de werknemer, ook buiten de eigen functie. Het uiteindelijke doel van dit besluit is dan ook gelegen in het bevorderen van de brede inzetbaarheid van werknemers. De eventuele inzet van (een deel van) de transitievergoeding als aan de overige voorwaarden van het besluit is voldaan, levert de werknemer een betere arbeidsmarktpositie op, doordat hij kennis en vaardigheden opdoet voor een andere functie. Dit besluit biedt ruimte om met het oog hierop onder de gestelde voorwaarden kosten in mindering te brengen op de transitievergoeding. Het is natuurlijk aan werknemer en werkgever om uiteindelijk al dan niet gebruik te maken van de mogelijkheden die het besluit biedt. Partijen kunnen de ruimte die het besluit biedt, gebruiken om in specifieke gevallen tot een zo gunstig mogelijke regeling voor beide partijen te komen.

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 voorwaarden in mindering brengen kosten op transitievergoeding 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 voorwaarden in mindering brengen kosten op transitievergoeding 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 voorwaarden in mindering brengen kosten op transitievergoeding). 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 voorwaarden in mindering brengen kosten op transitievergoeding

Door de wijziging van artikel 3, onderdeel a, van het Besluit voorwaarden in mindering brengen kosten op transitievergoeding 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 het doel van de scholing is om het functioneren van de werknemer in de eigen functie te verbeteren. De voorwaarde dat scholing niet mag zien op de uitoefening van de eigen functie 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 bredere 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 voorwaarden in mindering brengen kosten op transitievergoeding blijven onverminderd van toepassing op het in mindering brengen van inzetbaarheidskosten op de transitievergoeding. Het gaat daarbij om de volgende voorwaarden:

- De werkgever moet de kosten die hij in mindering wil brengen vooraf gespecificeerd en schriftelijk voorleggen aan de werknemer;
- De werknemer moet vooraf schriftelijk instemmen met het in mindering brengen van de gespecificeerde kosten;
- De kosten moeten gemaakt zijn door de werkgever die de transitievergoeding verschuldigd is, ten behoeve van de werknemer aan wie de transitievergoeding verschuldigd is;
- De kosten mogen niet het loon van de werknemer betreffen;
- De kosten moeten in een redelijke verhouding staan tot het doel waarvoor ze zijn gemaakt;
- De kosten moeten gemaakt zijn tijdens of na de periode waarover de transitievergoeding wordt berekend;
- De kosten mogen niet op een derde kunnen worden verhaald;
- De kosten mogen niet op de werknemer kunnen worden verhaald;
- De kosten moeten zien op activiteiten ter bevordering van de brede inzetbaarheid van de werknemer, en mogen niet als doel hebben het functioneren van de werknemer in de eigen functie te verbeteren; en
- De kosten moeten 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. ⁶

3.3 Voorbeelden

Activiteiten gericht op bredere inzetbaarheid van de werknemer, zoals scholing, hebben tot doel om het vinden van een nieuwe functie of baan te vergemakkelijken. Daarbij is in het kader van de in het Besluit voorwaarden in mindering brengen kosten op transitievergoeding opgenomen wijziging niet relevant of het gaat om een andere functie

⁶ Besluit voorwaarden in mindering brengen kosten op transitievergoeding art. 2 en 3.

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 voorwaarden in mindering brengen kosten op transitievergoeding schriftelijk afspraken gemaakt worden over het in mindering brengen van deze kosten op 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 voorwaarden in mindering brengen kosten op transitievergoeding mogelijk is. Vanzelfsprekend dient voor aftrek van de inzetbaarheidskosten ook aan de overige voorwaarden van het Besluit voorwaarden in mindering brengen kosten op transitievergoeding 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 floormanager 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 het feit dat de werkzaamheden voor een klein deel reeds onderdeel uitmaakten van de bestaande functie die de werknemer verrichte bij aanvang van de opleiding. De gemaakte inzetbaarheidskosten zagen immers op het verrichten van een andere functie binnen de onderneming, hadden niet als doel het (beter) kunnen vervullen van de eigen functie van de werknemer binnen de organisatie en de geleerde vaardigheden werden slechts in beperkte mate ingezet in de functie die de werknemer had bij aanvang van de scholing.

– 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 bij de inlener (de functie van horecamedewerker). Indien de uitzendkracht op het moment van de horecatraining de functie van bijvoorbeeld 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 kunnen worden gebracht op de transitievergoeding. Partijen kunnen afspraken maken die aansluiten bij hun individuele situatie. Het staat partijen bijvoorbeeld vrij af te spreken dat gewerkt wordt met een glijdende schaal, zoals vaak bij een scholingsbeding overeengekomen wordt. Een dergelijke afspraak houdt in 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. Het is eveneens mogelijk om dergelijke afspraken die zien op een glijdende schaal bij cao overeen te komen.

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. Deze situatie onderscheidt zich van een studiekostenbeding. In een studiekostenbeding leggen partijen vast onder welke voorwaarden de werknemer scholingskosten aan de werkgever dient terug te betalen, wanneer de arbeidsovereenkomst op initiatief van de werknemer eindigt tijdens de scholing of binnen een bepaalde periode na afronding van de scholing.

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 collectieve afspraken

In circa een kwart van de cao's zijn afspraken gemaakt die de werknemer meer individuele zeggenschap geven over scholing. Het gaat dan bijvoorbeeld om een persoonlijk ontwikkelbudget.

Wanneer de werknemer gebruik maakt van dit budget voor scholing ten behoeve van 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 voorwaarden in mindering brengen kosten op transitievergoeding. Hier wordt geen verandering in aangebracht.

3.5 Samenloop met artikel 7:673e BW⁷

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, overlijden 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 voorwaarden in mindering brengen kosten op transitievergoeding, 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.

Eenmalige 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 voorwaarden in mindering brengen kosten op transitievergoeding. Werknemers zullen ook kennis moeten nemen van het gewijzigde Besluit voorwaarden in mindering brengen kosten op transitievergoeding, aangezien zij schriftelijk instemming moeten verlenen voor het aftrekken van kosten van de transitievergoeding. De hiermee gepaard gaande kennisnemingskosten zijn meegenomen in de Wet arbeidsmarkt in balans.

⁷ Dit artikel wordt in Boek 7 BW ingevoerd met de Wet van 11 juli 2018, houdende maatregelen met betrekking tot de transitievergoeding bij ontslag wegens bedrijfseconomische omstandigheden of langdurige arbeidsongeschiktheid (Stb. 2018, 234) en treedt in werking met ingang van 1 april 2020 (zie Stb. 2019, 76).

Dit besluit is getoetst door het adviescollege toetsing regeldruk (ATR). De ATR deelt de analyse en conclusie dat het besluit een beperkte toename van regeldruklasten tot gevolg heeft.

4.2 Internetconsultatie

Het besluit is van 12 november 2018 tot en met 10 december 2018 opgesteld voor internetconsultatie.⁸ Er zijn 10 reacties binnengekomen op het besluit (waarvan 9 openbaar), van diverse (werkgevers)organisaties en vakbonden.

Naar aanleiding van de opmerking van VNO-NCW dat zij de stelling in de toelichting dat werkgevers niet investeren in werknemers met het oog op de toekomstige positie van de werknemer binnen de organisatie niet onderschrijft, is de toelichting hierop aangepast.

FNV geeft in de internetconsultatie weer dat zij het niet eens is met de verruiming van het Besluit voorwaarden in mindering brengen kosten op transitievergoeding. De verruiming maakt het mogelijk dat werkgevers kosten in mindering brengen voor scholing die de werknemer heeft ingezet bij deze werkgever, zodat deze werkgever hier zelf profijt van heeft.

De verruiming van de mogelijkheid tot het in mindering brengen van kosten op de transitievergoeding heeft tot doel de inzet op brede inzetbaarheid van de werknemer te vergroten. De verruiming zal daar hoogstwaarschijnlijk aan bijdragen, en dat de werkgever daar (beperkt, want er is een termijn afgesproken) zelf profijt van heeft, is niet tegenstrijdig, maar kan behulpzaam zijn om het doel van het vergroten van de brede inzetbaarheid van de werknemer te bereiken.

FNV geeft daarnaast aan dat de verruiming alleen zou moeten zien op toekomstige gevallen.

Ook geeft FNV aan dat kosten niet in mindering gebracht mogen worden als de werkgever een vergoeding uit een scholingsfonds kan krijgen. Kosten die verhaald kunnen worden op derden, zoals bij een scholingsfonds het geval is, kunnen inderdaad niet in mindering gebracht worden op de transitievergoeding, zoals opgenomen in artikel 2, eerste lid, sub g, van het Besluit voorwaarden in mindering brengen kosten op transitievergoeding. Om dit te verduidelijken is de toelichting aangevuld met de huidige voorwaarden voor het in mindering brengen van kosten, die zullen blijven gelden nadat het onderhavige besluit in werking is getreden.

CUMELA Nederland, Koninklijke Horeca Nederland, LTO Nederland en ONL voor Ondernemers vragen om een verdere verruiming van het besluit. Onder andere wordt voorgesteld dat ook herplaatsingskosten of re-integratiekosten in mindering zouden moeten kunnen worden gebracht. Voor verdere verruiming van het besluit is niet gekozen, omdat de verruimingen die voorgesteld worden, zien op wettelijke verplichtingen van de werkgever. Het is niet wenselijk deze kosten in mindering te laten brengen op de transitievergoeding.

CNV Vakcentrale geeft aan dat onduidelijkheid bestaat over wanneer kosten in mindering gebracht kunnen worden. Ook de VAAN/VvA en VCP hebben kritische opmerkingen bij het criterium aan de hand waarvan vastgesteld moet worden dat kosten in mindering mogen worden gebracht. Om onduidelijkheid weg te nemen, is overwogen om in aanvulling op de toestemming die werknemer nu vooraf dient te geven partijen ook een doelverklaring te laten opstellen, waarmee een meer

⁸ Deze is terug te vinden op <https://www.internetconsultatie.nl/wijziging_besluit_mindering_kosten_transitievergoeding>.

eenduidige overeenkomst omtrent de in mindering te brengen kosten zou kunnen ontstaan. Hiervoor is echter niet gekozen, omdat hiermee de druk op de werknemer om in te stemmen wordt vergroot en het voor werkgevers een toename van de administratieve lasten betekent. Eveneens is er niet voor gekozen om te specificeren op welke specifieke werkzaamheden de scholing ziet, maar aansluiting te behouden bij het begrip functie. Functie is een zeer gangbaar begrip dat partijen hanteren bij het maken van afspraken over de wijze waarop invulling wordt gegeven aan het dienstverband.

Een ander punt van aandacht uit de reactie van de VAAN/VvA op de internetconsultatie is hoe de voorwaarde van schriftelijke instemming zich verhoudt tot het doel van het besluit. Zorg is dat de werknemer niet in zal stemmen met scholing wanneer die kosten in mindering worden gebracht op zijn transitievergoeding. Het is aan de werknemer om in te stemmen, omdat de transitievergoeding een vrij besteedbaar bedrag is. Tegelijkertijd is de verwachting dat werknemers hun instemming zullen verlenen, omdat dit hun eigen belang is, omdat het hun bredere inzetbaarheid vergroot en de kans op en de duur van eventuele werkloosheid bekort. Daarnaast is natuurlijk niet in alle gevallen een transitievergoeding verschuldigd. Als de werknemer zelf besluit ontslag te nemen, is geen transitievergoeding verschuldigd en zal er dus ook niets in mindering gebracht kunnen worden voor de werknemer. De voorwaarde van instemming met het in mindering brengen wordt daarom niet gezien als belemmering voor het doel van het besluit: het inzetten op bredere inzetbaarheid van de werknemer.

Voor een meer uitgebreide toelichting op het punt van de instemming wordt verwezen naar de nota naar aanleiding van het verslag bij de Wet arbeidsmarkt in balans.⁹

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°, een voorwaarde aan verbonden, namelijk dat de verworven kennis en vaardigheden gericht moeten zijn op het aanwenden hiervan in een andere functie dan de functie die de werknemer bij de werkgever uitoefende bij aanvang van de activiteiten. Het is met andere woorden niet mogelijk inzetbaarheidskosten op de transitievergoeding in mindering te brengen als de (scholings)activiteiten tot doel hebben het verbeteren van het functioneren van de werknemer in de functie die hij verrichtte bij aanvang 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 verworven kennis in vaardigheden niet in overwegende mate worden ingezet in de functie die de werknemer vervulde bij aanvang van de activiteit, kunnen de inzetbaarheidskosten in mindering worden gebracht.

Artikel 3, onderdeel a, onder 2°, 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

⁹ Kamerstukken II 2018/19, 35 074, nr. 9, p. 92–93.

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.

Artikel II

Artikel 2, eerste lid, van het Besluit loonbegrip vergoeding aanzegtermijn en transitievergoeding regelt hoe het bruto loon per maand (bruto maandsalaris) moet worden berekend aan de hand waarvan de hoogte van de transitievergoeding en de vergoeding voor het niet naleven van de aanzegtermijn worden bepaald. Dat bruto loon per maand is het product van het bruto uurloon en de overeengekomen arbeidsduur per maand. In het geval van arbeidsovereenkomsten waarbij geen of een wisselende arbeidsduur is overeengekomen (zoals bij oproepovereenkomsten en min-maxcontracten) wordt daarbij gekeken naar de gemiddelde arbeidsduur per maand over de laatste 12 maanden (onderdeel a) of, als de arbeidsovereenkomst korter duurde, de duur van de arbeidsovereenkomst (onderdeel b). Bij de totstandkoming van het Besluit loonbegrip vergoeding aanzegtermijn en transitievergoeding was het uitgangspunt dat bij opvolgende arbeidsovereenkomsten voor de berekening van de gemiddelde arbeidsduur alleen gekeken werd naar de laatste arbeidsovereenkomst. Dat betekende, dat als die opvolgende arbeidsovereenkomst korter had geduurd dan 12 maanden de gemiddelde arbeidsduur werd berekend aan de hand van onderdeel b.¹⁰

Als gevolg van de wijzigingen rondom de transitievergoeding met de Wet arbeidsmarkt in balans (Wab), is de referteperiode van twee jaar voor de transitievergoeding komen te vervallen. Deze referteperiode zorgde ervoor dat transitievergoeding pas verschuldigd was als een arbeidsovereenkomst ten minste twee jaar had geduurd. De ketenbepaling zoals die gold voor inwerkingtreding van de Wab was erop gericht om maximaal twee jaar tijdelijke contracten overeen te komen. Het contract dat na afloop van twee jaar tijdelijke contracten werd aangegaan was dan een vast contract. De combinatie van deze maatregelen, inclusief het rechtsvermoeden van arbeidsomvang uit art. 7:610b BW, maakte dat het laatste contract aan de hand waarvan het gemiddeld bruto loon per maand werd berekend, vrijwel altijd representatief was voor het bruto loon dat verdiend was gedurende het hele dienstverband.

Met de Wab is de referteperiode vervallen. Met het vervallen van deze referteperiode is de transitievergoeding ook bij korte contracten verschuldigd. Als in voorkomende gevallen geen vaste arbeidsduur is overeengekomen, zoals het geval is bij bijvoorbeeld oproepcontracten, zou de huidige regeling tot beïnvloeding van de hoogte van het gemiddeld bruto loon per maand kunnen leiden. Werkgevers zouden een laatste oproepcontract kunnen aanbieden van zeer korte duur, waarbij de werknemer niet opgeroepen wordt door de werkgever om te komen werken, met als doel om de transitievergoeding kunstmatig laag te houden. De wijziging ziet er daarom op om de positie van de oproepkracht te beschermen.

¹⁰ *Stb.* 2014, 538. Zie de toelichting op artikel 2.

Er is daarom voor gekozen om voor het berekenen van de periode, waarover moet worden teruggekeken om de gemiddelde arbeidsduur te bepalen, niet alleen naar de laatste arbeidsovereenkomst te kijken maar ook naar voorgaande arbeidsovereenkomsten. Het nieuwe tweede lid regelt dit. Het bepaalt wanneer de duur van elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten moet worden samengeteld. Hierbij wordt de wijze van samentellen in artikel 7:673, vierde lid, onderdeel b, van het Burgerlijk Wetboek (hierna: BW) aangehouden. Dat onderdeel b heeft betrekking op het berekenen van de periode waarover recht is op een transitievergoeding. Artikel 7:673 vierde lid, onderdeel b, BW bepaalt wanneer voor het berekenen van die periode de duur van elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten moet worden samengeteld. Omwille van een zo eenduidig mogelijke systematiek wordt in dit besluit daarbij aangesloten door naar dat onderdeel te verwijzen. Op die manier wordt zeker gesteld, dat bij mogelijke toekomstige wijzigingen van dat onderdeel de eenduidige systematiek behouden blijft.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
W. Koolmees