

Vergaderjaar 2018–2019

34 352

Uitvoering en evaluatie Participatiewet

Nr. 136

BRIEF VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 7 november 2018

De vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid van uw Kamer heeft vragen gesteld over de impact van de compensatieregeling voor de transitievergoeding van langdurig arbeidsongeschikte werknemers¹ (hierna: de compensatieregeling) op werkgevers, die werknemers in dienst hebben die werkzaam zijn op basis van de Wet sociale werkvoorziening (hierna: Wsw-werknemers). Aanleiding voor de vragen die gesteld zijn, was het signaal dat slapende dienstverbanden ontstaan bij Wsw-werknemers als gevolg van de compensatieregeling.

Samenloop van de compensatieregeling en Wsw-werknemers

De compensatieregeling regelt compensatie ter hoogte van de betaalde transitievergoeding voor werkgevers die hun werknemer na minimaal twee jaar ziekte ontslaan. De ratio hierachter is dat het voor werkgevers te zwaar is om dubbele kosten te dragen: gedurende twee jaar betalen zij het loon door tijdens ziekte en daarna zijn zij bij het ontslag van de werknemer een transitievergoeding verschuldigd. Door middel van de compensatie wordt deze dubbeling aan kosten weggenomen. Daarmee neemt de compensatieregeling een prikkel weg voor het slapend in stand houden van dienstverbanden.

Op de compensatie kan slechts aanspraak gemaakt worden na afloop van de periode van twee jaar uit artikel 7:670 BW (opzegverbod wegens ziekte). De beoogde inwerkingtredingsdatum van de compensatieregeling is 1 april 2020.

Sw-werkgevers hebben de mogelijkheid om na 13 weken voor de Wsw-werknemer een herindicatie aan te vragen bij UWV, omdat de Wsw-werknemer mogelijk door een ondergrens is gezakt (onvoldoende

¹ Wet van 11 juli 2018, houdende maatregelen met betrekking tot de transitievergoeding bij ontslag wegens bedrijfseconomische omstandigheden of langdurige arbeidsongeschiktheid (Stb. 2018, nr. 234).

arbeidsvermogen). Wanneer UWV tot het oordeel komt dat de werknemer door de ondergrens is gezakt, komt daarmee de Wsw-indicatie te vervallen en kan een Wsw-werknemer ontslagen worden. Zo nodig kan daarbij worden afgeweken van het opzegverbod tijdens ziekte op grond van art. 6 lid 2 Wsw. Rekening houdend met de beslistermijn van UWV, de ontslagaanvraag via de rechter en de opzegtermijn, zal dit ontslag ongeveer binnen 26 weken plaatsvinden. De Wsw-werknemer kan na ontslag in verband met het vervallen van de Wsw-indicatie gebruik maken van de voorzieningen uit de Wet maatschappelijke ondersteuning 2015 (Wmo).

Cedris, de vereniging voor sociale werkgelegenheid en re-integratie, heeft tijdens gesprekken die in het kader van deze discussie gevoerd zijn, aangegeven dat er een frictie bestaat tussen de compensatieregeling en art. 6 lid 2 Wsw. Om aanspraak te kunnen maken op de compensatieregeling moet immers de tweejaarstermijn van ziekte overschreden worden. Werkgevers houden Wsw-werknemers daarom gedurende twee jaar in dienst, om vervolgens na ontslag een compensatie voor de transitievergoeding te kunnen aanvragen. Cedris geeft aan dat dit niet in het belang is van de gezondheid van de werknemer. De wettelijke mogelijkheid om deze werknemer op basis van art. 6 lid 2 Wsw vervroegd te ontslaan, zorgt ervoor dat direct aansluitend een overdracht kan plaatsvinden naar een andere (Wmo)voorziening die wel passend is, zoals dagbesteding. Doordat de compensatieregeling alleen geldt bij 104 weken ziekte hebben Sw-werkgevers die een werknemer op basis van artikel 6 lid 2 Wsw vervroegd ontslaan geen recht op een compensatie. Hierdoor bestaat er een financiële prikkel deze werknemers twee jaar langer in dienst te houden.

Cedris pleit ervoor om werkgevers ook in deze gevallen aanspraak te geven op een compensatie, die vergelijkbaar is met de compensatie die werkgevers ontvangen bij het ontslag van reguliere werknemers na 104 weken ziekte. Cedris denkt hierbij aan een compensatievergoeding die is gebaseerd op de loonbetaling van de twee laatste jaren van het dienstverband.

Omvang

Instroom in de Wsw is met de komst van de Participatiewet afgesloten. Er zijn eind 2017 nog ongeveer 81.000 Wsw-dienstverbanden bij sw-bedrijven. Dit aantal zal na verloop van tijd steeds verder afnemen. Een grove schatting van Cedris is dat maximaal ca. 800–900 werknemers (1% van het totaal aantal Wsw-werknemers) per jaar in aanmerking komt voor een herindicatie in het kader van artikel 6 Wsw (ondergrens gevallen).

Appreciatie

De compensatieregeling neemt de grootste prikkels voor het slapend in stand houden van dienstverbanden weg, ook voor sw-werkgevers. Alle werkgevers kunnen op grond van de compensatieregeling recht hebben op compensatie voor de transitievergoeding die is betaald aan een langdurig arbeidsongeschikte werknemer, na afloop van de tweejaarstermijn. De prikkel om dienstverbanden na afloop van het opzegverbod bij ziekte nog in stand te houden wordt daarmee weggenomen.

Sw-werkgevers hebben de mogelijkheid om een herindicatie aan te vragen en zo een Wsw-werknemer die door de ondergrens van de Wsw zakt zo nodig in afwijking van het opzegverbod bij ziekte te ontslaan. Sw-werkgevers kunnen er echter ook voor kiezen om geen gebruik te maken van deze mogelijkheid tot herindicatie en vervroegd ontslag zodat zij na afloop van het opzegverbod bij ziekte aanspraak kunnen maken op

compensatie van de betaalde transitievergoeding, maar dan moeten zij wel langer het loon van de Wsw-werknemer doorbetalen. Overigens ondervinden Wsw-werknemers hiervan in het algemeen geen nadelige consequenties. Wsw-bedrijven en Wmo-instellingen zijn erop gericht om overgangen voor (oud)Wsw-werknemers naar de Wmo zo veel mogelijk te stroomlijnen. In de praktijk wordt voor werknemers vaak een passende oplossing gevonden zodat Wsw-werknemers niet twee jaar lang noodgedwongen thuis zitten als gevolg van het niet gebruikmaken van de mogelijkheid tot vervroegd ontslag. Zij kunnen, los van de vraag of ze ontslagen zijn, gebruik maken van Wmo-voorzieningen, indien zij daarop zijn aangewezen voor hun zelfredzaamheid of participatie en daarin niet op eigen kracht of met inzet van hun sociaal netwerk kunnen voorzien.

Verkende opties

Ik heb de mogelijkheid verkend om compensatie van de transitievergoeding mogelijk te maken eerder dan na afloop van het opzegverbod bij ziekte, namelijk na ontslag als gevolg van een herindicatie. Dit geeft echter geen oplossing voor de prikkel om Wsw-werknemers twee jaar lang ziek in dienst te houden. De maximale hoogte van de compensatie is, in verband met de doelstelling van de compensatie om dubbeling aan kosten bij langdurige arbeidsongeschiktheid van de werknemer te voorkomen, namelijk gelijk gesteld aan de transitievergoeding, of aan de hoogte van de kosten van de loondoorbetaling tijdens ziekte indien deze kosten lager zijn dan de transitievergoeding. De kosten van het doorbetalen van het loon gedurende ziekte zijn voor sw-werkgevers beperkt vanwege de bijdrage van gemeenten voor de uitvoering van de Wsw. Dit maakt dat de hoogte van de compensatie oploopt, terwijl de extra kosten voor de werkgever relatief beperkt blijven. Als compensatie na ontslag als gevolg van een herindicatie mogelijk gemaakt wordt, zal dit naar verwachting niet leiden tot meer herindicatieaanvragen, omdat het lonender blijft om te wachten met ontslag tot de hoogte van de compensatie maximaal is.

Een optie waarbij vervroegd compensatie kan worden aangevraagd en waarbij de koppeling met het betaalde loon tijdens de ziekte losgelaten wordt (zoals Cedris als optie aandraagt), is gezien het doel van de compensatieregeling, het compenseren van dubbele kosten die ervaren worden bij een langdurige arbeidsongeschikte werknemer, niet wenselijk.

Conclusie

Dit alles overwegende, kom ik tot de conclusie dat de compensatieregeling voldoende aanknopingspunten biedt om de grootste knelpunten rond slapende dienstverbanden weg te nemen, ook voor sw-werkgevers. Voor sw-werkgevers kan het onder omstandigheden aantrekkelijker zijn om geen vervroegde ontslagprocedure te starten maar met ontslag te wachten tot het opzegverbod wegens ziekte is verstreken. Deze prikkel is echter niet weg te nemen door de compensatie eerder open te stellen voor sw-werkgevers, aangezien het ook dan voor sw-werkgevers financieel aantrekkelijker blijft om de dienstbetrekking tijdens ziekte minimaal 2 jaar te laten voortduren. Omdat het daarnaast jaarlijks een kleine groep werknemers betreft en Wsw-werknemers zelf geen nadeel ondervinden van deze situatie omdat in verreweg de meeste gevallen in doorstroom naar de Wmo is voorzien, zie ik geen aanleiding om over te gaan tot aanpassing van de compensatieregeling.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
W. Koolmees