

WIJ WILLEM ALEXANDER,  
BIJ DE GRATIE GODS,  
KONING DER NEDERLANDEN,  
PRINS VAN ORANJE-NASSAU,  
ENZ. ENZ. ENZ.

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 8 oktober 2019 nr. 147007;

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]],

**HEBLEN 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 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**

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 tijdens het dienstverband heeft gemaakt voor activiteiten ter bevordering van kennis en vaardigheden van de werknemer 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 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.

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 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 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.<sup>1</sup>

Uit onderzoek van het CBS blijkt dat in 2015 85% van de bedrijven cursussen heeft aangeboden aan medewerkers (*Bedrijfsopleidingen 2015*).<sup>2</sup> 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*<sup>3</sup> 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 *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 cao-fondsen<sup>4</sup> 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.

<sup>1</sup> Bijlage bij Kamerstukken II 2011/12, 29544, nr. 404.

<sup>2</sup> CBS, *Bedrijfsopleidingen 2015*, december 2017, p. 4-5.

<sup>3</sup> CBS, *Sociaaleconomische trends*, 3<sup>e</sup> kwartaal 2012, p. 56-57. Recentere cijfers zijn niet beschikbaar; In het onderzoek over 2015 is het totaal aan investeringen niet gepubliceerd.

<sup>4</sup> 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.

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 inzetbaarheidskosten<sup>5</sup> 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.

### **3. Hoofdlijnen 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 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

---

<sup>5</sup> In deze nota van toelichting wordt naast het begrip 'inzetbaarheidskosten' als bedoeld in artikel 1, onderdeel b, van het Besluit eveneens het begrip 'scholingskosten' gehanteerd. Aan beide begrippen komt dezelfde betekenis toe.

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 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.<sup>6</sup>

### 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 opgenomen wijziging 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 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 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 floormanagement in een warehouse. De werknemer komt met de werkgever overeen dat hij een HR-opleiding mag gaan volgen. In zijn huidige functie

---

<sup>6</sup> Besluit voorwaarden in mindering brengen kosten op transitievergoeding art. 2 en 3.

- 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 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 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. 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. 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. Hier wordt geen verandering in aangebracht.

### *3.5 Samenloop met artikel 7:673e BW<sup>7</sup>*

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 wijzigd 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 wijzigd 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.

#### *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.

---

<sup>7</sup> 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).



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

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 opengesteld voor internetconsultatie.<sup>8</sup> 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. 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 art. 2 lid 1 sub g van het Besluit. 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 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

---

<sup>8</sup> Deze is terug te vinden op [https://www.internetconsultatie.nl/wijziging\\_besluit\\_minderung\\_kosten\\_transitievergoeding](https://www.internetconsultatie.nl/wijziging_besluit_minderung_kosten_transitievergoeding).

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.<sup>9</sup>

---

<sup>9</sup> Kamerstukken II 2018/19, 35074, nr. 9, p. 92-93.

## **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<sup>o</sup> 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<sup>o</sup>, 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