

Henk Geurtsen is partner bij Experts in Flex. Hij is gespecialiseerd in regelgeving, SNCU-controles en sectorverloping. Ook houdt hij zich bezig met het optimaliseren van bedrijfsprocessen en het begeleiden van implementatietrajecten in de flexbranche.



## Column Henk Geurtsen

### Een nieuw kwartje van Kok?

Het is ruim vijftig jaar geleden dat toenmalig minister van Financiën Wim Kok een 'tijdelijke' maatregel invoerde. De accijns op brandstof werd verhoogd om tekorten in de begroting op te vangen: in de volksmond het 'kwartje van Kok'. Als de plannen doorgaan, krijgen we een kwartje van Rutte III te verwerken. Niet als brandstofaccijns, maar in de vorm van de transitievergoeding vanaf de eerste werkdag. De transitievergoeding kennen we al sinds 2015. Iedere werknemer heeft sinds die tijd recht op een vergoeding als het dienstverband minimaal twee jaar heeft geduurd en de werknemer niet zelf ontslag neemt.

Voor uitzendbureaus is dit altijd een lastige: in die twee jaar of langer hebben de meeste uitzendkrachten voor diverse opdrachtgevers gewerkt. Het eerlijk de kosten bij de juiste opdrachtgever leggen is dan niet altijd simpel. Nog los van het feit dat het bij wisselende verdiensten ingewikkeld is om het bedrag van de transitievergoeding correct te berekenen. In de nieuwe plannen wordt dat mogelijk simpeler: vanaf de eerste werkdag heeft een werknemer recht op transitievergoeding. Er hoeft misschien niet meer achteraf gekeken en gerekend te worden op welke 'gouden' handdruk de werknemer recht heeft. Er is direct al duidelijkheid over de hoogte: over elk gewerkt uur wordt het al gauw een kwartje per uur en in veel gevallen meer.

Als het recht op transitievergoeding direct ontstaat, betekent het ook dat als iemand bijvoorbeeld in de proeftijd wordt ontslagen, er toch een 'bonus' moet worden uitbetaald. Dat voelt voor velen als onterecht en onwenselijk. Los daarvan zitten er ook nog wat addertjes onder het gras. In de huidige situatie ontstaat het recht bij einde van het dienstverband en wordt de transitievergoeding uitbetaald als loon uit vroeger dienstbetrekking. Daardoor hoeven er over dit bedrag geen werkgeverslasten betaald te worden. Wat wordt de nieuwe situatie? Er gaan af en toe stemmen op om die nieuwe transitievergoeding direct uit te betalen, dat is wel zo simpel. Maar dan moeten er over 'het kwartje van Rutte III' ook werkgeverslasten worden afgedragen, waardoor het nog weer duurder wordt.

Achtergrond van de oude transitievergoeding was dat de werknemer een spaarpotje heeft om zonder problemen van de ene naar de andere baan te kunnen switchen. Daar past het direct uitbetalen niet bij, want dan gaat het principe van de spaarpot niet meer op. Dus ook al ontstaat er een recht vanaf datum in dienst, de werkgever zal dit dan moeten reserveren totdat de werknemer uit dienst gaat. Als je dat doet, is de transitievergoeding niet meer waardevast. De werknemer ontvangt bij het einde van zijn dienstverband wat hij heeft gespaard. Blijft de transitievergoeding gebaseerd op het laatst verdiende loon en blijft het dus wel waardevast (zoals nu het geval is), dan valt de rekening voor de indexering op de mat van het uitzendbureau. En niet waar die thuishoort: namelijk bij de diverse opdrachtgevers waar is gewerkt.

Zoals vaak met wetgeving wordt in de uitvoering gekeken naar de 'gewone' werknemer, die langere tijd bij één werkgever werkzaam is. Of dat in dit geval ook zo wordt, moeten we afwachten.