

Vergaderjaar 2016–2017

34 699

Voorstel van wet houdende maatregelen met betrekking tot de transitievergoeding bij ontslag wegens bedrijfseconomische omstandigheden of langdurige arbeidsongeschiktheid

Nr. 3

MEMORIE VAN TOELICHTING

1. Inleiding

Bij brief van 21 april 2016¹ heeft de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid de Tweede Kamer geïnformeerd dat in overleg met de Stichting van de Arbeid de regering voornemens is een aantal wijzigingen aan te brengen in bepalingen die met de Wet werk en zekerheid (Wwz) in titel 7:10 (arbeidsovereenkomst) van het Burgerlijk Wetboek (BW) zijn opgenomen. Het onderhavige wetsvoorstel strekt hiertoe, althans voor zover het betreft de in de brief genoemde wijzigingen die betrekking hebben op het verschuldigd zijn van een transitievergoeding bij ontslag om bedrijfseconomische redenen en wegens langdurige arbeidsongeschiktheid. De in dezelfde brief aangekondigde wijziging van de zogenoemde ketenbepaling in relatie tot seizoensarbeid is inmiddels opgenomen in de Wet arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de Europese Unie en met ingang van 1 juli 2016 (de datum waarop het overgangsrecht van de ketenbepaling afliep) in werking getreden.²

Net als de wijziging van de ketenbepaling zijn ook de voorstellen betreffende de transitievergoeding gericht op het bevorderen van de totstandkoming van bestendige arbeidsrelaties. De cumulatie van financiële verplichtingen voor een werkgever bij langdurige ziekte van een werknemer kunnen hieraan tegengesteld zijn. Daarom worden voorstellen gedaan die betrekking hebben op het verminderen van de kosten die gemoeid zijn met de transitievergoeding bij het einde van het dienstverband na langdurige arbeidsongeschiktheid, zonder dat de rechten van werknemers worden aangetast. Ook zorgen die er zijn onder werkgevers, vooral in het midden- en kleinbedrijf, over het verschuldigd zijn van een transitievergoeding bij een ontslag om bedrijfseconomische redenen – veelal ingegeven door noodzakelijke kostenbesparing, waar de transitievergoeding niet aan bijdraagt – lijken in de weg te staan aan het realiseren van bestendige arbeidsrelaties. Ook daarom worden hiervoor maatregelen voorgesteld, waarmee naar het oordeel van de regering en de

¹ Kamerstukken II 2015/16, 34 351, nr. 16.

² Stb. 2016, 219 (zie ook Kamerstukken II 2015/16, 34 408, nr. 8).

Stichting van de Arbeid bijgedragen wordt aan het realiseren van deze arbeidsrelaties.

2. Compensatieregeling transitievergoeding bij ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid

Algemeen

Op grond van artikel 7:673 BW is een werkgever aan de werknemer onder meer een transitievergoeding verschuldigd als de arbeidsovereenkomst op initiatief van de werkgever wordt opgezegd of ontbonden of een tijdelijke arbeidsovereenkomst op zijn initiatief niet wordt verlengd. De werkgever is deze vergoeding in beginsel altijd verschuldigd, dus ook als de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd (of niet wordt voortgezet) omdat de werknemer de bedongen arbeid als gevolg van ziekte of gebreken niet langer kan verrichten en herplaatsing in andere passende arbeid niet mogelijk is. Het verschuldigd zijn van een transitievergoeding na een ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid wordt vaak als onrechtvaardig ervaren. Onrechtvaardig omdat de werkgever voorafgaand daaraan (veelal) gedurende twee jaar het loon tijdens ziekte heeft betaald en kosten heeft gemaakt gericht op de re-integratie van de werknemer in zijn bedrijf of bij een andere werkgever.

Overwogen opties

Bepleit is wel om de verplichting voor de werkgever om een transitievergoeding te betalen bij ontslag na langdurige arbeidsongeschiktheid te laten vervallen. Naast het feit dat dit niet wenselijk wordt geacht, wordt hiermee miskend dat dit zou leiden tot strijd met het beginsel van gelijke behandeling. Hier is dan ook niet toe besloten.

Gelet op het doel van de transitievergoeding, namelijk compensatie voor (de gevolgen van) ontslag waarbij de hiermee gemoeide middelen ingezet kunnen worden voor het vinden van een andere baan, is er geen grond voor het maken van een uitzondering op de verplichting voor de werkgever om een transitievergoeding te betalen bij een ontslag om genoemde reden. Ook voor werknemers die langdurig arbeidsongeschikt zijn, kunnen deze voorzieningen immers van belang zijn voor het zoeken van ander werk. Dat geldt zowel voor gedeeltelijk arbeidsgeschikten³ als voor de categorie volledig arbeidsongeschikten. Het is immers niet uitgesloten dat de situatie van een volledig arbeidsongeschikte, bijvoorbeeld een IVA-uitkeringsgerechtigde, verbetert. Maar ook als geen verbetering optreedt, is het onwenselijk om deze laatste groep werknemers anders te behandelen. Ook voor hen geldt, net als voor andere (al dan niet gedeeltelijk arbeidsongeschikte) werknemers, dat de vergoeding dient als compensatie voor (de gevolgen van) ontslag en bijvoorbeeld ook kan worden aangewend voor (tijdelijke) compensatie van verlies aan inkomen dat met ontslag gepaard kan gaan.

Daarnaast geldt dat een uitzondering voor langdurig zieke werknemers in strijd is met het beginsel van gelijke behandeling. Artikel 1 van de Grondwet en artikel 26 van het internationaal verdrag inzake burgerrechten en politieke rechten (BuPo)⁴ bepalen dat personen in gelijke gevallen gelijk behandeld dienen te worden. Alle werknemers van wie de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd (of niet wordt voortgezet) hebben

³ In 2015 had circa 70% van de WIA-aanvragers nog arbeidsmogelijkheden.

⁴ De verdragsbepaling uit het BuPo heeft rechtstreekse werking, zodat wettelijke voorschriften die niet verenigbaar zijn met deze verdragsbepaling buiten toepassing gelaten worden. De rechter kan de inhoud van wettelijke bepalingen toetsen aan deze verdragsbepaling.

in beginsel recht op een transitievergoeding. Het feit dat langdurig zieke werknemers reeds geruime tijd arbeidsongeschikt zijn (geweest) en gedurende die tijd hun loon doorbetaald hebben gekregen, maakt dit niet anders. De verplichte loondoorbetaling bij (langdurige) ziekte dient immers een ander doel dan het met de transitievergoeding beoogde doel, namelijk het stimuleren dat de werkgever zich inspant om ziekte te voorkomen en zich inspant voor de re-integratie van zieke werknemers. Ook geldt ingevolge artikel 4 van de Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte, dat geen onderscheid mag worden gemaakt bij het aangaan en beëindigen van een arbeidsverhouding en bij de arbeidsvoorwaarden. Het laten vervallen van de verplichting tot betaling van de transitievergoeding zou dan ook verboden onderscheid tot gevolg hebben van werknemers met een handicap of chronische ziekte die in verband daarmee wegens langdurige arbeidsongeschiktheid worden ontslagen. Deze werknemers zouden in dat geval op grond van hun handicap of chronische ziekte op een andere wijze worden behandeld dan andere werknemers in een vergelijkbare situatie.

Ook is overwogen om mogelijk te maken dat kosten die de werkgever tijdens de periode van ziekte heeft gemaakt gericht op de re-integratie van de werknemer in mindering worden gebracht op de transitievergoeding (zonder dat de toestemming van de werknemer daarvoor vereist is). Althans voor zover het betreft de kosten van re-integratie in het zogenoemde tweede spoor, omdat die inspanningen gericht zijn op het vinden van een baan bij een andere werkgever. De regering meent dat een dergelijke maatregel zich goed zou verhouden tot het beginsel van gelijke behandeling waar hiervoor aan is gerefereerd, gelet op het feit dat de transitievergoeding, blijkens de wetsgeschiedenis, mede bedoeld is om ingeval van ontslag de transitie naar een andere baan te bevorderen. Hiervoor is echter niet gekozen. In de eerste plaats omdat de kosten van re-integratie in het tweede spoor niet goed zijn te onderscheiden van re-integratiekosten in het eerste spoor (kosten die gemaakt worden in het zogenoemde eerste spoor kunnen uiteindelijk ook bijdragen aan re-integratie in het tweede spoor). In de tweede plaats vanwege de hiermee voor de werkgever gemoeide administratieve lasten en de – gelet op de gemiddelde omvang van de hiermee gemoeide kosten – slechts geringe tegemoetkoming (in vergelijking tot de verschuldigde transitievergoeding) die hiervan het gevolg zou zijn.

Ook is overwogen, maar niet toe besloten, om ook de re-integratiekosten in het zogenoemde eerste spoor, gericht op het vinden van passende arbeid binnen de onderneming van de huidige werkgever, in mindering te brengen op de transitievergoeding. Dat zou immers strijdig zijn met het beginsel van gelijke behandeling, nu kosten die de werkgever maakt voor andere werknemers voor scholing voor de eigen functie of een andere functie binnen zijn organisatie (bijvoorbeeld in het kader van herplaatsing of functiegerichte scholing) evenmin in mindering kunnen worden gebracht op de transitievergoeding.

Voorstel

Gelet op het voorgaande wordt voorgesteld werkgevers te compenseren voor (in beginsel) de betaalde transitievergoeding en de eventueel daarop in mindering gebrachte transitie- en inzetbaarheidskosten.⁵ Dit laatste om te voorkomen dat het in mindering brengen van deze kosten op de transitievergoeding tot gevolg heeft dat de compensatie lager wordt. De kosten in kwestie zou de werkgever in dat geval zelf dragen. Dat wordt –

⁵ Op grond van artikel 7:673, zesde lid, BW en het Besluit voorwaarden in mindering brengen kosten op transitievergoeding.

gelet op het doel van de regeling – niet redelijk geacht. Die compensatie zal door UWV verstrekt worden vanuit het Algemeen werkloosheidsfonds (Awf), waar een verhoging van de (uniforme) premie tegenover zal staan. De regering meent dat het aangewezen is de maatregel ook van toepassing te laten zijn in situaties waarin de arbeidsovereenkomst op of na 1 juli 2015 (datum van inwerkingtreding van de wijziging van het ontslagrecht) is geëindigd of niet is voortgezet, om verschillen tussen werkgevers die voor en na inwerkingtreding van de maatregel tot ontslag overgaan, te voorkomen.

Geen onderscheid naar aard arbeidsovereenkomst of wijze van beëindiging

Verder meent de regering dat geen onderscheid moet worden gemaakt naar de aard van de arbeidsovereenkomst die door een werkgever wordt beëindigd. Dat betekent dat de regeling zowel betrekking heeft op het verschuldigd zijn van een transitievergoeding bij het niet verlengen van tijdelijke arbeidsovereenkomsten waarbij de werknemer bij het van rechtswege eindigen van de arbeidsovereenkomst ziek is (en dus in de regel aanspraak maakt op ziekengeld op grond van de Ziektewet (ZW)) als op arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde of bepaalde tijd die vanwege het niet langer kunnen verrichten van de bedongen arbeid na ommekomst van de periode gedurende welke het opzegverbod bij ziekte van de werknemer geldt, worden opgezegd of ontbonden.

De regeling heeft tevens betrekking op het (eveneens na ommekomst van de periode gedurende welke het opzegverbod bij ziekte van de werknemer geldt) om genoemde redenen beëindigen van deze arbeidsovereenkomsten met wederzijds goedvinden (en de daarbij overeengekomen vergoeding) om te voorkomen dat een werkgever zich (onnodig) tot UWV (of rechter) wendt om de arbeidsovereenkomst te beëindigen. Anders dan bij opzegging of ontbinding van een arbeidsovereenkomst is bij een beëindiging met wederzijds goedvinden immers geen transitievergoeding verschuldigd. Als de regeling beperkt wordt tot de wettelijk verschuldigde transitievergoeding dan zal dit tot gevolg hebben dat beëindigingen die nu veelal met wederzijds goedvinden plaatsvinden, in de toekomst zullen verlopen via UWV (of rechter) met negatieve gevolgen voor de werklust.

Beperkingen aan de hoogte van de vergoeding

Er wordt een aantal beperkingen aangebracht in de hoogte van de compensatie die aan een werkgever wordt verleend. Om misbruik te voorkomen (het voortzetten van een arbeidsovereenkomst uitsluitend met het oog op het verkrijgen van een hogere compensatie) zal in de eerste plaats niet meer aan compensatie worden betaald dan de transitievergoeding waar een werknemer recht op zou hebben op het moment dat de loondoorbetalingsplicht eindigt.⁶ Het is mogelijk dat er op die transitievergoeding transitie- of inzetbaarheidskosten in mindering worden gebracht waardoor de werkgever een lager bedrag aan de werknemer betaalt. Gecompenseerd wordt in dat geval dus niet slechts de betaalde transitievergoeding maar ook de hierop in mindering gebrachte kosten, tot een maximum van het bedrag aan transitievergoeding waarop de werknemer recht zou hebben op het moment dat de periode van loondoorbetaling bij ziekte eindigt. In de tweede plaats zal de compensatie niet meer bedragen dan het bedrag van het tijdens ziekte van de werknemer betaalde bruto

⁶ Die periode eindigt (in de regel) na twee jaar ziekte waardoor bij opzegging of ontbinding wegens het door ziekte of gebreken niet meer kunnen verrichten van de bedongen arbeid, geen loon meer verschuldigd is tijdens de opzegtermijn. Die periode blijft dan ook buiten beschouwing.

loon.⁷ De compensatie ziet immers slechts op het voorkomen van het cumuleren van deze kosten met die van de transitievergoeding. Als de kosten van loondoorbetaling tijdens ziekte beperkt zijn, bijvoorbeeld bij tijdelijke arbeidsovereenkomsten of bij arbeidsovereenkomsten met een huishoudelijke hulp waar een beperkte periode van loondoorbetaling voor geldt (zes weken), is volledige compensatie van de transitievergoeding naar het oordeel van de regering niet noodzakelijk. Ten slotte wordt er een beperking aangebracht in die zin dat als aan een werkgever een zogenoemde loonsanctie is opgelegd (waarbij de periode van loondoorbetaling tijdens ziekte wordt verlengd in verband met het niet naleven van re-integratieverplichtingen) die periode niet meetelt bij de berekening van de hoogte van de compensatie. In dat geval is de als gevolg hiervan hogere transitievergoeding immers aan hemzelf te wijten.

Naast deze beperkingen geldt (uiteraard) dat bij een beëindiging met wederzijds goedvinden er nooit meer aan compensatie zal worden verstrekt dan het bedrag gemoeid met de transitievergoeding waar recht op zou hebben bestaan als de arbeidsovereenkomst door opzegging of ontbinding zou zijn geëindigd. Dat betekent ook dat als bij een beëindiging met wederzijds goedvinden een vergoeding is toegekend in een situatie waar op grond van de wet geen recht op transitievergoeding bestaat er geen compensatie zal worden toegekend.

Verder is van belang op te merken dat in geval van elkaar opvolgende ziekteperiodes deze perioden alleen in aanmerking worden genomen bij het bepalen van het tijdens ziekte betaalde loon als zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen. Dat laatste geldt immers ook voor het bepalen van de termijn gedurende welke een werkgever verplicht is het loon tijdens ziekte te betalen. Dat betekent bijvoorbeeld dat als een werknemer een week griep heeft gehad, vervolgens beter is en zes weken later langdurig ziek wordt en blijft tot het van rechtswege eindigen van de arbeidsovereenkomst, alleen die laatste periode meetelt voor het bepalen van het tijdens ziekte betaalde loon.

Ten slotte geldt dat als sprake is van elkaar opvolgende tijdelijke contracten bij dezelfde werkgever die meetellen voor de berekening van de transitievergoeding en een werknemer tijdens die contracten (al dan niet deels) ziek is geweest, die perioden meetellen voor het bepalen van het bedrag aan loon dat tijdens ziekte is betaald. Als sprake is van elkaar opvolgende tijdelijke contracten bij verschillende elkaar opvolgende werkgevers telt uiteraard alleen het loon tijdens ziekte mee dat betaald is door de werkgever die een transitievergoeding verschuldigd is. In beide gevallen geldt dat perioden van ziekte meetellen als zij elkaar hebben opgevolgd met een onderbreking van minder dan vier weken, zoals hierboven is geschetst.

Terugvordering

Zoals voor elke regeling het geval is, geldt ook voor deze regeling dat (bewust of onbewust) verkeerde informatie kan worden verstrekt waardoor ten onrechte compensatie wordt toegekend of een te hoog bedrag aan compensatie wordt toegekend. Het spreekt voor zich dat als hiervan reeds bij de aanvraag blijkt, UWV geen of een lagere compensatie zal toekennen. In gevallen waarin pas achteraf blijkt dat hiervan sprake is geweest, zal UWV hetgeen te veel betaald is terugvorderen van de werkgever en daar waar sprake is geweest van het bewust verstrekken van verkeerde informatie (fraude) hiervan aangifte doen bij het Openbaar Ministerie.

⁷ Dus exclusief werkgeverslasten.

Bij ministeriële regeling zullen regels worden gesteld met betrekking tot de aanvraag en verstrekking van de compensatie. Het gaat om regels met betrekking tot de procedure van het aanvragen, waaronder de termijn waarbinnen de aanvraag moet plaatsvinden. Gedacht wordt aan een termijn van zes maanden nadat de werkgever een contractuele of transitievergoeding heeft betaald. Tevens zal worden geregeld dat de aanvraag van een werkgever die gebruikt maakt van de zogenoemde gespreide betalingsregeling (artikel 7:673c, lid 2, BW) pas in behandeling wordt genomen na de laatste betaling. Daarnaast zullen regels worden gesteld over de beslistermijn voor UWV. Voor de structurele situatie wordt hierbij gedacht aan de gebruikelijke termijn van acht weken. Voor situaties waarin voor inwerkingtreding van het onderhavige wetsvoorstel een vergoeding is betaald, wordt – mede gezien het aantal verwachte aanvragen – gedacht aan een termijn van zes maanden.

Aan te leveren informatie

De werkgever zal aannemelijk moeten maken dat recht bestaat op de compensatie en de omvang hiervan. UWV zal een aanvraagformulier beschikbaar stellen waaruit blijkt welke informatie de werkgever moet aanleveren. Het zal onder andere gaan om de arbeidsovereenkomst van de betreffende werknemer, de beschikking waaruit blijkt dat UWV toestemming heeft verleend voor opzegging van de arbeidsovereenkomst wegens langdurige arbeidsongeschiktheid of de beschikking van de kantonrechter waaruit blijkt dat de arbeidsovereenkomst om die reden is ontbonden of de beëindigingsovereenkomst die ziet op het (na ommekomst van de periode van het opzegverbod tijdens ziekte) met wederzijds goedvinden beëindigen van de arbeidsovereenkomst wegens langdurige arbeidsongeschiktheid. UWV kan dit laatste verifiëren aan de hand van de (eigen) beschikking betreffende de aanvraag voor een uitkering op grond van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (hierna: WIA-uitkering). Bij het ontbreken daarvan zal van de werkgever worden verlangd dat een verklaring van de bedrijfsarts wordt overgelegd waaruit blijkt dat aan deze voorwaarde wordt voldaan.

Als de arbeidsovereenkomst van rechtswege is geëindigd en de werkgever een transitievergoeding verschuldigd is, zal aannemelijk moeten zijn dat de werknemer op het tijdstip van het eindigen van de arbeidsovereenkomst ziek was. UWV kan dit verifiëren aan de hand van eigen informatie betreffende de toekenning van ziekengeld op grond van de ZW of de beschikking betreffende de aanvraag voor een WIA-uitkering. Ook hier geldt dat bij het ontbreken daarvan van de werkgever een verklaring van de bedrijfsarts zal worden verlangd waaruit blijkt dat aan deze voorwaarde wordt voldaan. Voorts zal de werkgever informatie moeten aanleveren over de periode gedurende welke de werknemer ziek is geweest – dat laatste kan eveneens aan de hand van een verklaring van de bedrijfsarts – en het door de werkgever tijdens ziekte betaalde loon.

Bij opzegging, ontbinding of een beëindiging met wederzijds goedvinden zal eveneens informatie betreffende het tijdens ziekte betaalde loon aangeleverd moeten worden, ook al heeft de werkgever in die gevallen gedurende (ten minste) twee jaar het loon tijdens ziekte doorbetaald waardoor het hiermee corresponderende bedrag veelal hoger zal zijn dan de verschuldigde transitievergoeding. Dat kan echter anders zijn als de opzegging, ontbinding of de beëindiging met wederzijds goedvinden een werknemer betreft met een relatief laag inkomen of een werknemer voor wie de verplichting tot loondoorbetaling tijdens ziekte beperkt is tot 6 weken (werknemers die doorgaans op minder dan vier dagen per week

uitsluitend of nagenoeg uitsluitend diensten verricht ten behoeve van het huishouden van een natuurlijke persoon, bijvoorbeeld een huishoudelijke hulp). In die gevallen van langdurige arbeidsongeschiktheid kan de verschuldigde transitievergoeding hoger zijn dan het tijdens ziekte betaalde loon en zal de compensatie niet meer bedragen dan het bedrag aan tijdens ziekte betaald loon.

Kosten

In de structurele situatie zal naar verwachting voor 13.300 gevallen per jaar compensatie worden toegekend.⁸ Het gemiddelde bruto bedrag per verstrekte transitievergoeding bedraagt ca. € 13.700. De structurele kosten van het voorstel bedragen daarmee ca. € 180 miljoen aan uitkeringslasten in het uitgavenkader. Dit is inclusief eventueel op de transitievergoeding in mindering gebrachte transitie- en inzetbaarheidskosten, nu de compensatie nooit meer kan bedragen dan het bedrag aan transitievergoeding waar een werknemer recht op zou hebben op het moment dat de loondoorbetalingsplicht eindigt.

Aangezien de compensatie ook aangevraagd kan worden als de arbeidsovereenkomst op of na 1 juli 2015 is geëindigd of niet is voortgezet, zullen de kosten in het aanvangsjaar (2019) 4,5 keer zo hoog zijn als in een normaal jaar. Verder zullen de uitkeringslasten tot 2020 hoger zijn dan in de jaren daarna omdat tot 1 januari 2020 (als overgangsmaatregel) voor oudere werknemers een hogere transitievergoeding geldt. De kosten bedragen daarmee ca. € 970 miljoen aan uitkeringslasten in 2019. In onderstaande tabel worden de met het voorstel gemoeide kosten weergegeven.

Uit de uitvoeringstoets die UWV over het wetsvoorstel heeft uitgebracht, waar in paragraaf 5 nader op wordt ingegaan, blijkt dat UWV nog geen inzicht kan geven in de kosten voor het implementeren van de met het onderhavige wetsvoorstel voorgenomen compensatieregeling. Dit komt deels doordat nog invulling gegeven moet worden aan de lagere regelgeving. Wel is duidelijk dat de invoering van de compensatieregeling grote impact heeft op UWV. Het betreft een nieuwe wettelijke taak met gevolgen voor zowel de indeling van het interne werkproces van UWV als voor de ICT systemen. Ten aanzien van de ICT-kosten kan UWV pas gedurende het ICT-traject nadere informatie verstrekken over de hiermee gemoeide kosten. UWV maakt hiervoor een kostenuitzondering op basis van de KAUT-systematiek (kosten automatisering uitvoeringstoetsen). Met UWV zullen afspraken worden gemaakt over de manier waarop en in welk tijdspad UWV de kosten en voortgang verantwoordt. Een indicatieve schatting van de uitvoeringskosten bedraagt € 8 miljoen structureel. UWV zal zelf een inschatting van de kosten kunnen geven in de uitvoeringstoets die zij zal uitbrengen op de lagere regelgeving.

Kosten (in mln €) van het voorstel

	2019	2020	2021	struc
Uitkeringslasten	970	180	180	180
Uitvoeringskosten	40	8	8	8
Totaal	1.010	188	188	188

⁸ Jaarlijks komen ca. 25.400 werknemers na 2 jaar loondoorbetaling bij ziekte bij de WIA-poort. De inschatting is dat voor ca. 13.300 van hen compensatie van de transitievergoeding aan de orde is (het voorstel heeft geen betrekking op overheidswerknemers, bovendien zullen niet alle werknemers na 2 jaar ziekte ontslagen worden).

De verstrekking van de compensatie (inclusief uitvoeringskosten) vindt plaats vanuit het Algemeen werkloosheidsfonds (Awf), waar ex ante een verhoging van de (uniforme) premie tegenover zal staan. Als gevolg van het voorstel zal de Awf-premie in 2019 worden verhoogd met ongeveer 0,5% en structureel zal de Awf-premie met ca. 0,1% worden verhoogd. De uitgaven in verband met deze regeling komen dus ten laste van het Algemeen werkloosheidsfonds (Awf) en – zoals toegelicht in de brief van 21 april 2016 – niet van het Arbeidsongeschiktheidsfonds (Aof) wat wellicht meer voor de hand had gelegen nu het arbeidsongeschikte werknemers betreft. De reden hiervoor is dat overheids- (en onderwijs-) werkgevers niet bijdragen aan het Awf, wel aan het Aof. Het ten laste brengen van het Aof zou betekenen dat overheidswerkgevers mee gaan betalen aan een regeling waar zij zelf geen gebruik van maken omdat zij bij ontslag geen transitievergoeding verschuldigd zijn.

Voor het bijzonder onderwijs (dat ook wordt gerekend tot de overheids-werkgevers) geldt dat zij bij ontslag wel een transitievergoeding verschuldigd zijn. Werkgevers in het bijzonder onderwijs zullen dus wel gebruik kunnen maken van de compensatieregeling, maar zij dragen momenteel niet bij aan het Awf. Daarom wordt in het onderhavige wetsvoorstel geregeld dat er in overeenstemming met de Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) een rijksbijdrage wordt gestort in het Awf. De bijdrage die wordt geraamd op basis van de hierboven genoemde verhoging van de Awf-premie te berekenen over het premieplichtige loon voor het bijzonder onderwijs, bedraagt € 55 miljoen in 2019 en € 11 miljoen structureel vanaf 2020. Dit bedrag wordt in mindering gebracht op het beschikbare budget voor onderwijs op de begroting van het Ministerie van OCW.

3. Geen transitievergoeding bij een vervangende cao-regeling bij bedrijfseconomisch ontslag

Algemeen

Net als in het geval van ontslag vanwege het niet meer kunnen verrichten van de bedongen arbeid wegens (langdurige) ziekte, geldt in het geval van ontslag wegens bedrijfseconomische redenen (waaronder mede wordt verstaan het beëindigen van een bedrijf) dat de werkgever een transitievergoeding verschuldigd is als de arbeidsovereenkomst ten minste twee jaar heeft bestaan. Onder omstandigheden kan deze verplichting voor werkgevers een te zware belasting zijn. Ook kan het verschuldigd zijn van een transitievergoeding bij bedrijfsbeëindiging tot gevolg hebben dat de hiermee gemoeide middelen moeten worden aangewend voor het betalen van transitievergoedingen aan werknemers die als gevolg hiervan hun baan verliezen waardoor de oorspronkelijke door de werkgever hiervoor beoogde bestemming van deze middelen als pensioenvoorziening niet kan worden gerealiseerd. Met name dit laatste wordt door werkgevers als onrechtvaardig ervaren. Voor de werknemers die het betreft maakt het echter geen verschil of zij worden ontslagen vanwege bijvoorbeeld een op kostenreductie gerichte reorganisatie door de werkgever of vanwege het beëindigen van een bedrijf. In beide gevallen verliezen zij hun baan en zullen zij op zoek moeten naar een andere baan waarbij de middelen gemoeid met de transitievergoeding behulpzaam kunnen zijn. De regering heeft dan ook niet overwogen om ingeval van bedrijfsbeëindiging werknemers uit te sluiten van het recht op een transitievergoeding.

Naar het oordeel van de regering kan aan de hiervoor genoemde problematiek (zowel de te zware belasting voor werkgevers, als het verschuldigd zijn van een transitievergoeding bij bedrijfsbeëindiging) tegemoet worden gekomen door in collectieve arbeidsovereenkomsten als bedoeld in artikel 7:673b BW, voorzieningen te treffen die in de plaats komen van de door een werkgever wettelijk verschuldigde transitievergoeding. Voorwaarde daarbij is momenteel echter dat de gekapitaliseerde waarde van de betreffende voorzieningen gelijkwaardig is aan hetgeen een werknemer aan transitievergoeding zou ontvangen. Die zogenoemde gelijkwaardige voorziening kan bijvoorbeeld bestaan uit een eigen vergoedingsregeling, scholingsfaciliteiten, outplacement of een bovenwettelijke WW-uitkering. Het voorschrift dat op het niveau van de individuele werknemer sprake moet zijn van een aan de transitievergoeding gelijkwaardige voorziening kan een belemmering zijn om bij ontslagen om bedrijfseconomische redenen te komen tot collectieve afspraken die recht doen aan de specifieke situatie van een sector of onderneming of om te komen tot collectieve (sectorale) afspraken over van werk naar werk, bijvoorbeeld met gebruikmaking van hiervoor in te richten mobiliteitscentra. Voorts kan het voorschrift een belemmering zijn vanuit kostenoptiek, althans in die gevallen waar een sector vooral bestaat uit kleine werkgevers voor wie de marges toch al smal zijn.

Voorstel

De voorgestelde wijziging houdt dan ook in dat bij cao kan worden bepaald dat geen transitievergoeding verschuldigd is bij ontslag om bedrijfseconomische redenen – waartoe de regeling in haar nieuwe opzet beperkt zal worden en waaronder ook ontslag wegens bedrijfsbeëindiging valt – indien de werknemer op grond van die cao recht heeft op voorzieningen die bestaan uit maatregelen om werkloosheid te voorkomen of in duur te beperken, of uit een redelijke financiële vergoeding. Een combinatie van beide is uiteraard ook mogelijk. Anders dan nu het geval hoeft de (gekapitaliseerde) waarde van dergelijke voorzieningen niet gelijkwaardig te zijn aan de transitievergoeding waar een individuele werknemer recht op zou hebben gehad.

Wel geldt dat als het gaat om voorzieningen om werkloosheid te beperken, dat zij daadwerkelijk moeten kunnen bijdragen aan het voorkomen van werkloosheid of het bekorten van de duur van werkloosheid, en daarmee gericht zijn op duurzame wederinschakeling in betaalde arbeid. In dat verband merkt de regering op dat, hoewel het uiteindelijk aan cao-partijen zelf is om de inhoud van hun afspraken te bepalen, het aangewezen lijkt dat werknemers die na het aanvaarden van een andere baan binnen afzienbare tijd wederom werkloos worden (bijvoorbeeld als gevolg van het aflopen en niet voortzetten van een tijdelijke arbeidsovereenkomst) terug kunnen vallen op door cao-partijen afgesproken voorzieningen.

Als uitsluitend recht bestaat op een financiële vergoeding (en er in de cao dus geen andere voorzieningen zijn overeengekomen voor werknemers) spreekt het voor zich dat in ieder geval onder een redelijke financiële vergoeding wordt verstaan een vergoeding die gelijk is aan de wettelijke transitievergoeding, nu deze door de wetgever wordt gezien als een redelijke vergoeding bij ontslag. Onder omstandigheden kan echter ook een lagere financiële vergoeding redelijk zijn, namelijk wanneer naar het oordeel van cao-partijen de financieel-economische situatie zodanig is dat het omwille van de continuïteit van een bedrijf of van bedrijven in een sector niet verantwoord is om vergoedingen van het niveau van de

transitievergoeding te verstrekken, of als door cao-partijen een deel van de beschikbare middelen is aangewend voor de financiering van andere voorzieningen zoals hier bedoeld. Dat kan bijvoorbeeld zijn de inrichting van een mobiliteitscentrum of scholingstrajecten voor werknemers die gelet op hun kennis en ervaring niet gemakkelijk een andere baan zullen vinden.

Ook is het mogelijk dat recht bestaat op een combinatie van voorzieningen die kunnen bijdragen aan het beperken van werkloosheid en een – in dat geval veelal aanvullende – financiële vergoeding. Ook dan zal de financiële vergoeding lager kunnen zijn (en naast een eenmalig bedrag bijvoorbeeld kunnen bestaan uit een suppletieregeling op een uitkering of op het loon bij het aanvaarden van lager betaalde arbeid) gelet op de kosten gemoeid met de voorzieningen die kunnen bijdragen aan het beperken van werkloosheid. Dat is bij de wettelijke regeling van de transitievergoeding niet anders nu hierop (met instemming van de werknemer) zogenoemde inzetbaarheids- en transitiekosten in mindering kunnen worden gebracht.

Het is aan partijen om, rekening houdend met het voorgaande, te bepalen wat de specifieke inhoud en omvang van de rechten op grond van een cao zullen zijn. Voor zover daarbij onderscheid wordt gemaakt tussen werknemers zal een dergelijk onderscheid in overeenstemming moeten zijn met het beginsel van gelijke behandeling. Het is in eerste instantie aan cao-partijen om hierover te oordelen en uiteindelijk aan de rechter als in een individueel geval hierover een geschil ontstaat.

Ten slotte is het ook aan cao-partijen om te bepalen door wie voorzieningen verschuldigd zijn. Dat hoeft niet de individuele werkgever te zijn maar kan bijvoorbeeld ook een fonds zijn waar werkgevers een (jaarlijkse) bijdrage aan leveren. Cao-partijen kunnen gebruik maken van de hiermee geboden mogelijkheid om de kosten bij ontslag om bedrijfseconomische redenen (bedrijfsbeëindiging inbegrepen), voor individuele werkgevers, te verlagen.

De gewijzigde bepaling zal van toepassing zijn op cao's op grond waarvan werknemers bij ontslag om bedrijfseconomische redenen recht hebben op een vervangende voorziening als bedoeld in het gewijzigde artikel 7:673b BW, en waarin uitdrukkelijk is bepaald dat de transitievergoeding niet verschuldigd is. Voor cao's waarin op de datum van inwerkingtreding van deze wijziging een *niet* gelijkwaardige voorziening is opgenomen die geldt naast de transitievergoeding, geldt dus dat het gewijzigde artikel 7:673b BW slechts van toepassing wordt wanneer cao-partijen daarbij uitdrukkelijk bepalen dat dit ertoe leidt dat de transitievergoeding niet verschuldigd is (en de betreffende cao voldoet aan de bij wet gestelde criteria).

Beperking tot ontslag om bedrijfseconomische redenen

Zoals uit het voorgaande blijkt, houdt het voorstel niet alleen in dat het voorschrift van een gelijkwaardige voorziening komt te vervallen maar ook dat een van de transitievergoeding afwijkende cao-regeling alleen betrekking kan hebben op ontslagen wegens bedrijfseconomische redenen. De reden hiervoor is dat bij ontslagen om persoonlijke redenen de transitievergoeding mede bedoeld is als compensatie voor eventuele verwijtbaarheid aan het ontslag van de zijde van de werkgever en daarmee tevens als stimulans voor een individuele werkgever om zorgvuldig met zijn personeel om te gaan. Dat laatste gaat verloren als de mogelijkheid blijft bestaan een aan de transitievergoeding gelijkwaardige voorziening overeen te komen die geen of minder lasten voor een

individuele werkgever met zich brengt, bijvoorbeeld omdat een dergelijke voorziening wordt betaald uit een fonds.⁹ In verband met dit voorstel wordt voorzien in overgangsrecht voor het geval in een lopende cao een gelijkwaardige voorziening is opgenomen bij een ontslag om persoonlijke redenen waardoor het recht op transitievergoeding is komen te vervallen. Dat overgangsrecht houdt in dat een dergelijke cao-regeling tot het einde van de looptijd van de cao in de plaats komt van de transitievergoeding.

4. Administratieve lasten

De hiervoor besproken compensatieregeling zal administratieve lasten met zich brengen voor werkgevers. De omvang hiervan is naar verwachting beperkt, gelet op het feit dat veel van de bij UWV aan te leveren gegevens al noodzakelijk zijn voor het berekenen van de door de werkgever te betalen transitievergoeding. Andere gegevens die noodzakelijk zullen zijn, zoals een opgave van het tijdens ziekte door de werkgever betaalde loon, kunnen eenvoudig worden verkregen uit de eigen loonadministratie. Een meer precieze duiding van de administratieve lasten is pas goed mogelijk als bij de totstandkoming van de hiervoor genoemde ministeriële regeling is bepaald welke informatie de werkgever zal moeten overleggen aan UWV.

Het voorstel tot wijziging van de regeling betreffende de gelijkwaardige voorziening brengt geen administratieve lasten met zich, behoudens het informeren van de werknemer over de regeling die zal gelden als hij of zij wegens bedrijfseconomische redenen wordt ontslagen. Gelet op het feit dat ook nu al op grond van een cao of een sociaal plan vaak aanvullende of afwijkende regelingen gelden bij een ontslag om bedrijfseconomische redenen, zal het voorstel in de regel dan ook niet tot extra administratieve lasten leiden.

5. Uitvoeringstoets UWV

Het UWV heeft op 19 oktober 2016 een uitvoeringstoets uitgebracht¹⁰ op de aan hen voorgelegde concepttekst van het wetsvoorstel. Mede naar aanleiding van het wetstechnisch commentaar dat als bijlage bij de uitvoeringstoets is gevoegd, zijn wettekst en toelichting op onderdelen aangepast.

Uit de uitvoeringstoets blijkt dat onderhavig wetsvoorstel, en dan met name het deel dat betrekking heeft op het vergoeden van een door een werkgever betaalde transitievergoeding bij ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid (hierna: compensatieregeling), een grote impact op UWV zal hebben. Om deze nieuwe taak uit te kunnen voeren moeten verschillende systemen worden aangepast. Het kost tijd en capaciteit om dit op een zorgvuldige manier te realiseren. De beoogde datum van inwerkingtreding (1 januari 2018) zal voor dit onderdeel van het wetsvoorstel dan ook niet gerealiseerd kunnen worden. Op zichzelf is dat geen probleem nu de compensatie ook kan worden toegekend voor vergoedingen die voor de inwerkingtreding van de onderhavige wetswijziging zijn verstrekt. UWV acht op dit moment een inwerkingtredingsdatum van 1 januari 2019 haalbaar.

⁹ Overigens is de indruk dat het niet of nauwelijks voorkomt dat werknemers bij ontslag om andere dan bedrijfseconomische redenen aanspraak kunnen maken op voorzieningen uit een cao die is aangemerkt als gelijkwaardige voorziening. Uit onderzoek onder 88 sociale plannen die als cao zijn aangemeld blijkt dat 12 sociale plannen zijn aangemerkt als gelijkwaardige voorziening, maar dat die alleen van toepassing zijn op werknemers die om bedrijfseconomische redenen boventallig zijn.

¹⁰ Ter inzage gelegd bij het Centraal Informatiepunt Tweede Kamer

UWV acht de compensatieregeling in beginsel uitvoerbaar. Wel wenst UWV ook een uitvoeringstoets uit te brengen op de lagere regelgeving waaraan hiervoor is gerefereerd en waarvan de contouren reeds met UWV zijn besproken. Daarna zal UWV een definitief oordeel vellen over de uitvoerbaarheid van de compensatieregeling. Dat oordeel zal vooral afhangen van de termijnen die zullen worden gehanteerd waarbinnen UWV op een aanvraag zal moeten beslissen, alsook op de bezwaartermijn die zal gelden als tegen een beschikking van UWV bezwaar wordt gemaakt. Deze termijnen zullen in overleg met UWV worden bepaald.

UWV stelt vast dat om op een rechtmatige wijze vast te kunnen stellen of UWV een vergoeding aan de werkgever kan verstrekken, de werkgever een onderbouwing zal moeten geven van de compensatie die wordt aangevraagd. De regering acht dat vanzelfsprekend, net als dat van een werknemer wordt verlangd een aanvraag voor bijvoorbeeld een WW-uitkering te onderbouwen. De contouren van hetgeen in dat verband van een werkgever zal worden verlangd, zijn reeds hiervoor geschetst. Hoewel UWV in de uitvoeringstoets aangeeft nog geen definitief oordeel te kunnen geven over de handhaafbaarheid van het voorstel, bij gebreke van de lagere regelgeving, heeft de regering er vertrouwen in dat dit oordeel positief zal zijn gelet op de besprekingen die hierover zijn gevoerd.

Artikelsgewijs

Artikel I

Onderdeel A

Het vijfde lid van artikel 7:673 BW wordt aangepast in verband met het vervallen van de mogelijkheid om in afwijking van artikel 7:673 BW bij cao te bepalen dat de werknemer een gelijkwaardige voorziening ontvangt in plaats van de transitievergoeding. Hiervoor in de plaats regelt het gewijzigde artikel 7:673b, eerste lid, BW de mogelijkheid om bij cao te bepalen dat een voorziening die bijdraagt aan het beperken van werkloosheid of een redelijke financiële vergoeding (of een combinatie van beide) in plaats van de transitievergoeding aan de werknemer wordt verstrekt bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst wegens bedrijfseconomische omstandigheden. Deze voorziening hoeft niet gelijkwaardig te zijn aan de transitievergoeding, en kan dus een lagere waarde dan de transitievergoeding vertegenwoordigen. In die situatie ligt het niet in de rede om, zoals het huidige vijfde lid regelt, een bedrag ter hoogte van de transitievergoeding die verschuldigd zou zijn als niet van deze mogelijkheid gebruik gemaakt zou zijn in mindering te brengen op de transitievergoeding die een opvolgend werkgever moet betalen. Om deze reden wordt voorgesteld om in het vijfde lid, onderdeel b, te regelen dat in die situatie in plaats van de destijds verschuldigde transitievergoeding, een bedrag ter waarde van de eerder verstrekte voorziening of vergoeding (of een combinatie van beide) in mindering gebracht mag worden op de door de opvolgende werkgever verschuldigde transitievergoeding.

Onderdeel b ziet ook op situaties waarin, op basis van het huidige artikel 7:673b, eerste lid, BW, of op grond van het overgangsrecht met betrekking tot dat artikel, een gelijkwaardige voorziening is verstrekt. Dat is immers ook een voorziening op grond van het gewijzigde artikel 7:673b, eerste lid, BW. Voor die situaties heeft het gewijzigde artikellid echter geen gevolgen, omdat het bedrag dat in mindering gebracht mag worden onder het huidige recht en onder de voorgestelde bepaling in deze situaties gelijk is, daar de gelijkwaardige voorziening gelijk is aan de transitievergoeding.

In de gevallen waarin door de eerdere werkgever een transitievergoeding is betaald wijzigt er niets. In dat geval kan de volledige transitievergoeding die toen verschuldigd was in mindering worden gebracht, ongeacht het daadwerkelijk aan transitievergoeding betaalde bedrag. Dit is nu geregeld in onderdeel a.

Onderdeel B

In dit onderdeel wordt geregeld dat geen transitievergoeding is verschuldigd bij een beëindiging van de arbeidsovereenkomst op grond van artikel 7:669, derde lid, onderdeel a, BW, kortweg, bij bedrijfseconomische omstandigheden, alsmede bij het niet voorzetten van de arbeidsovereenkomst wegens die omstandigheden. Voorwaarde daarbij is dat in een cao of regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan is bepaald dat in dat geval geen transitievergoeding is verschuldigd en dat in plaats daarvan voorzieningen zijn getroffen die bestaan uit maatregelen om werkloosheid te voorkomen, of in duur te beperken, of uit een redelijke financiële vergoeding. Een combinatie van beide is ook mogelijk. Anders dan in het huidige artikel 7:673b, eerste lid, hoeft de (gekapitaliseerde) waarde van dergelijke voorzieningen niet gelijkwaardig te zijn.

Onderdeel C

In het voorgestelde artikel 7:673e BW wordt de vergoeding ter compensatie van de betaalde transitievergoeding bij beëindiging of niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst (bij) na (langdurige) arbeidsongeschiktheid (hierna: compensatie) geregeld. Deze compensatie wordt door het UWV verstrekt op verzoek aan de werkgever. De belangrijkste voorwaarde om aanspraak te maken op deze compensatie is dat er in verband met het beëindigen of niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst een transitievergoeding verschuldigd was. De werkgever komt in aanmerking voor de compensatie als aan alle voorwaarden voor het verschuldigd zijn van de transitievergoeding is voldaan. Het gaat daarbij om de voorwaarden, bedoeld in artikel 7:673 BW, maar ook om de nadere voorwaarden, bedoeld in de artikelen 7:673a, 7:673c en 7:673d BW. Het kan zijn dat geen transitievergoeding verschuldigd was op grond van het overgangsrecht in artikel XXII, eerste of zevende lid, van de Wet werk en zekerheid. Dat is bijvoorbeeld het geval als de opzegging was gedaan voor 1 juli 2015 (waarbij de arbeidsovereenkomst pas na die datum eindigde), of als er nog een cao gold op basis waarvan de werknemer recht had op een andere vergoeding. Is er in dat geval toch een vergoeding overeengekomen dan vloeit de verplichting tot het betalen daarvan niet voort uit de wet en is er ook geen reden voor compensatie.

Op de hoofdregel dat de transitievergoeding verschuldigd moet zijn geldt één uitzondering: als er geen transitievergoeding is verschuldigd omdat de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden is beëindigd, terwijl er, als de arbeidsovereenkomst door de werkgever was opgezegd of op zijn verzoek was ontbonden, wel een transitievergoeding verschuldigd zou zijn geweest, komt een op grond van deze overeenkomst toegekende vergoeding ook in aanmerking voor compensatie.

Een tweede voorwaarde is dat het beëindigen van de arbeidsovereenkomst (door opzegging, ontbinding of met wederzijds goedvinden) verband houdt met langdurige arbeidsongeschiktheid van de werknemer. Als de arbeidsovereenkomst is beëindigd, komt de werkgever alleen in aanmerking voor de compensatie als de termijn waarin het opzegverbod tijdens ziekte geldt was verstreken op het tijdstip van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst en de arbeidsovereenkomst beëindigd is omdat de werknemer niet meer in staat was om de bedongen arbeid te

verrichten. Dat betekent bijvoorbeeld dat in de situatie waar een werknemer twee jaar ziek is, daarna gedurende zes maanden is hersteld en na die zes maanden opnieuw uitvalt waarna de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden wordt beëindigd (onder toekenning van een vergoeding) er geen recht op compensatie bestaat. In dat geval wordt de arbeidsovereenkomst immers beëindigd binnen de periode waarin het hiervoor genoemde opzegverbod geldt.

Als de arbeidsovereenkomst van rechtswege is geëindigd en niet wordt voortgezet, zal niet eenvoudig zijn vast te stellen of dat verband houdt met de ziekte van de werknemer of een andere reden heeft. Vandaar dat in die gevallen alleen als vereiste wordt gesteld – om voor de compensatie in aanmerking te komen – dat de werknemer ziek is op de dag waarop de arbeidsovereenkomst eindigt.

In het tweede lid zijn nadere voorwaarden opgenomen met betrekking tot de compensatie. In de eerste plaats geldt dat de werkgever aan de werknemer een vergoeding betaald moet hebben in verband met het beëindigen van de arbeidsrelatie. Dit kan dus de transitievergoeding betreffen, maar ook een vergoeding die aan de werknemer is toegekend bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden. Dit bedrag wordt verhoogd met de kosten die de werkgever op grond van artikel 7:673, zesde lid, BW op de transitievergoeding in mindering mag brengen. Dit is nodig, omdat het in mindering brengen van deze kosten op de transitievergoeding anders tot gevolg heeft dat de compensatie lager wordt. De kosten in kwestie zou de werkgever in dat geval zelf dragen. Om deze reden is geregeld dat de compensatie ook betrekking heeft op deze kosten. De werkgever zal daarvoor wel moeten aantonen wat die kosten zijn en dat voldaan is aan de voorwaarden om deze kosten op de transitievergoeding in mindering te brengen. Deze kosten worden ook gecompenseerd in het geval van een vergoeding die bij een beëindiging met wederzijds goedvinden is verstrekt, als deze kosten bij beëindiging door opzegging of ontbinding op de transitievergoeding in mindering hadden mogen worden gebracht.

De transitievergoeding, verhoogd met eventuele kosten als hiervoor bedoeld, is het uitgangspunt bij het bepalen van de hoogte van de compensatie. Hieraan worden twee beperkingen gesteld. De compensatie kan, in de eerste plaats, niet meer bedragen dan de hoogte van de transitievergoeding waarop de werknemer aanspraak zou hebben op de eerste dag na het einde van het tijdvak waarin de werkgever gehouden was het loon door te betalen. Als de arbeidsovereenkomst daarna nog enige tijd is voortgezet, bouwt de werknemer gedurende die tijd een hogere transitievergoeding op. Dat hogere deel komt niet voor compensatie in aanmerking. Het gaat hierbij om het bedrag aan transitievergoeding voor aftrek van de kosten, bedoeld in het zesde lid van artikel 7:673.

In de tweede plaats geldt dat de compensatie ook niet hoger kan zijn dan het bedrag aan loon dat de werkgever gedurende het tijdvak waarin hij loon bij ziekte moest doorbetalen aan de werknemer heeft betaald. Het gaat daarbij om het bruto loon als bedoeld in de Wet op de loonbelasting. Perioden van ziekte die elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen, of aansluiten op een periode van zwangerschaps- of bevallingsverlof, worden samengeteld, tenzij ze redelijkerwijs niet geacht kunnen worden uit dezelfde oorzaak voort te vloeien. Daartoe is het tiende lid van artikel 7:629 BW van overeenkomstige toepassing verklaard. Voor de volledigheid wordt opgemerkt dat het elfde lid van dat artikel, waarin de situaties zijn geregeld waarin het tijdvak waarin de werkgever loon doorbetaalt wordt verlengd, niet van toepassing is. Loon dat tijdens deze

verlengde periode is betaald, wordt dus niet meegeteld voor het bepalen van de hoogte van de compensatie.

Het laagste van de genoemde bedragen bepaalt de uiteindelijke hoogte van de compensatie.

In het derde lid is geregeld dat UWV de beschikking tot het verstrekken van de compensatie herziet als, naderhand, blijkt dat geen recht bestond op de compensatie of als een te hoge compensatie is verstrekt. De compensatie, of een deel daarvan, wordt in dat geval teruggevorderd. Tegen de beschikking waarin de compensatie aan de werkgever wordt toegekend staat bezwaar en beroep open. Als de werkgever van mening is dat een te laag bedrag is toegekend, kan hij het UWV dus bij bezwaarschrift vragen deze beschikking te herzien.

Voorgesteld wordt om voor bezwaarschriften die voortvloeien uit het nieuwe artikel een bezwaartermijn van dertien weken op te nemen. Dit is in het vierde lid geregeld. Bij de heroverweging van de beslissing over de compensatieregeling kunnen verschillende factoren aan de orde komen, zoals het verschuldigd zijn op of de hoogte van de transitievergoeding (inclusief de duur van de arbeidsovereenkomst indien bijvoorbeeld sprake kan zijn van opvolgende werkgevers), de hoogte van het loon dat tijdens ziekte is doorbetaald en de vraag of de werkgever genoegzaam heeft aangetoond dat de werknemer ziek was op de laatste dag van de arbeidsovereenkomst. UWV schat in dat deze beoordeling niet zorgvuldig gedaan kan worden in een termijn van zes weken die zou gelden op grond van de Algemene wet bestuursrecht. Bovendien geldt ook voor alle andere regelingen die UWV uitvoert in afwijking van de Algemene wet bestuursrecht een termijn van dertien weken. De beoordeling van bezwaarschriften die kunnen voortvloeien uit het voorgestelde artikel 7:673e BW is niet eenvoudiger dan de geschillen met een arbeidsrechtelijk aspect op het terrein van de sociale zekerheid die UWV behandelt.

In het vijfde lid is geregeld dat bij ministeriële regeling regels over de verstrekking van de compensatie worden gesteld. Gedacht moet worden aan regels met betrekking tot de procedure van het aanvragen en toekennen van de compensatie en de wijze waarop de werkgever aantoont dat recht bestaat op de compensatie. In de regeling zullen ook termijnen worden opgenomen waarbinnen de aanvraag tot het verstrekken van de compensatie gedaan kan worden.

Artikel II

Onderdelen A en B

De compensatie die de werkgever ontvangt voor de betaalde vergoeding bij het eindigen of niet voorzetten van de arbeidsovereenkomst wegens arbeidsongeschiktheid van de werknemer wordt uit het Algemeen werkloosheidsfonds betaald. Daartoe wordt een onderdeel toegevoegd aan artikel 100 van de Wet financiering sociale verzekeringen. In onderdeel c is geregeld dat ook de hiermee verband houdende uitvoeringskosten uit het Algemeen werkloosheidsfonds betaald worden. Op grond van het voorgestelde artikel 673e, derde lid, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek kunnen ten onrechte of tot een te hoog bedrag betaalde bedragen worden teruggevorderd. In artikel 99 van de Wet financiering sociale verzekeringen wordt geregeld dat deze gelden terugvloeien in het Algemeen werkloosheidsfonds. In artikel 99 is voorts bepaald dat een rijksbijdrage wordt geleverd aan het Algemeen werkloosheidsfonds. Deze rijksbijdrage houdt verband met de compensatie die verstrekt wordt aan werkgevers in het bijzonder onderwijs.

Artikel III

Hoger beroepszaken die voortvloeien uit het voorgestelde artikel 673e van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek worden belegd bij de Centrale Raad van Beroep. Dit hoger beroep heeft schorsende werking. Om dit te bewerkstelligen wordt het artikel toegevoegd aan artikel 9 van bijlage 2 van de Algemene wet bestuursrecht. Hiervoor is gekozen, omdat het UWV de in het desbetreffende artikel opgenomen regeling zal uitvoeren, en voor andere door het UWV uitgevoerde wetten ook steeds hoger beroep, met schorsende werking, bij de Centrale Raad van Beroep is belegd.

Artikel IV en V

Artikel 7:673a vervalt met ingang van 1 januari 2020. Verwijzingen naar dit artikel dienen per die datum te worden aangepast. Dit is voor het voorgestelde artikel 7:673b, eerste lid, geregeld in Artikel IV. Dat artikellid wordt ook door artikel XXIV, onderdeel A, van de Wet werk en zekerheid gewijzigd in verband met het vervallen van artikel 7:673a. Deze wijzigingen kloppen niet meer. Het desbetreffende onderdeel van de Wet werk en zekerheid kan vervallen. Dat is geregeld in artikel V.

Artikel VI

De mogelijkheid om in plaats van een transitievergoeding een andere voorziening toe te kennen wordt met dit wetsvoorstel beperkt tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst wegens omstandigheden, bedoeld in artikel 7:669, derde lid, onderdeel a, BW. Niet uit te sluiten is dat er op het tijdstip van inwerkingtreding van de voorgestelde wijzigingen cao's of regelingen door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan gelden op grond waarvan ook bij andere ontslaggronden een gelijkwaardige voorziening wordt verstrekt. In het eerste lid wordt geregeld dat in dat geval het oude recht van toepassing blijft op die cao of regeling, gedurende de looptijd daarvan. Op deze wijze wordt voorkomen dat bij ontslag anders dan op grond van artikel 7:669, derde lid, onderdeel a, BW op grond van deze cao zowel de gelijkwaardige voorziening als de transitievergoeding verschuldigd zou kunnen zijn. Dit overgangsrecht ziet ook op cao's of regelingen waarin een gelijkwaardige voorziening bij ontslag op grond van artikel 7:669, derde lid, onderdeel a, BW is opgenomen.

In het tweede lid wordt geregeld dat de compensatieregeling ook geldt, als het een beëindiging van de arbeidsovereenkomst op of na 1 juli 2015 bij langdurige arbeidsongeschiktheid betreft, uit hoofde waarvan een transitievergoeding verschuldigd was (en betaald is), of zou zijn geweest indien de arbeidsovereenkomst in plaats van met wederzijds goedvinden, door opzegging of ontbinding zou zijn beëindigd.

Op grond van het overgangsrecht bij de Wet werk en zekerheid was in bepaalde gevallen geen transitievergoeding verschuldigd, terwijl de arbeidsovereenkomst op of na 1 juli 2015 is geëindigd. Omdat het verschuldigd zijn van de transitievergoeding een voorwaarde is voor de compensatie, zal in deze gevallen dus geen compensatie verstrekt worden.

Op grond van het recht zoals dat tot de inwerkingtreding van deze wijzigingen geldt, of het in artikel VI, eerste lid, van dit wetsvoorstel opgenomen overgangsrecht, kan ook een gelijkwaardige voorziening zijn verstrekt. Ook als dat het geval is heeft de werkgever recht op de compensatie, bedoeld in het voorgestelde artikel 7:673e. Dit is geregeld in het derde lid. Die compensatie is uiteraard niet hoger dan het bedrag aan transitievergoeding dat een werkgever verschuldigd zou zijn als geen sprake was geweest van een gelijkwaardige voorziening.

Artikel VII

De beoogde datum van inwerkingtreding van het onderdeel van het wetsvoorstel dat betrekking heeft op het verstrekken van een vergoeding aan de werkgever voor de door hem betaalde transitievergoeding bij ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid is, gelet op de conclusie in de uitvoeringstoets UWV, voorzien met ingang van 1 januari 2019. De beoogde datum van inwerkingtreding van het onderdeel van het wetsvoorstel dat betrekking heeft op het vervallen van de zogenoemde gelijkwaardige cao-voorziening, en de nieuwe uitzondering bij ontslag om bedrijfseconomische redenen, is 1 januari 2018. In de inwerkingstredingsbepaling is daarmee rekening gehouden.

Deze memorie van toelichting is door de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid ondertekend, mede namens de Minister van Veiligheid en Justitie.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
L.F. Asscher