

Vergaderjaar 2020–2021

34 699

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

Nr. 9

BRIEF VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 16 oktober 2020

Sinds 1 juli 2015 is een werkgever een wettelijke transitievergoeding verschuldigd wanneer hij op zijn initiatief de arbeidsovereenkomst met een werknemer beëindigt. Ook bij een ontslag met wederzijds goedvinden wordt meestal een ontslagvergoeding verstrekt; voor de hoogte daarvan dient de transitievergoeding vaak als uitgangspunt. In het Regeerakkoord is opgenomen dat er in twee situaties compensatie zal plaatsvinden van de ontslag- of transitievergoeding¹ die een werkgever betaalt. Graag stel ik u middels deze brief op de hoogte van de stand van zaken van de compensatieregelingen met betrekking tot de transitievergoeding.

In de eerste plaats betreft dit de compensatieregeling voor de transitievergoeding die een werkgever betaalt bij ontslag na langdurige arbeidsongeschiktheid van de werknemer (hierna: compensatieregeling LAO). In de tweede plaats gaat het om compensatie voor de kleine werkgever, met minder dan 25 werknemers, die zijn onderneming beëindigt en als gevolg daarvan al zijn werknemers moet ontslaan.

Compensatie transitievergoeding bij ontslag na langdurige arbeidsongeschiktheid

Per 1 april 2020 is de compensatieregeling LAO in werking getreden. Vanaf dat moment kunnen werkgevers een compensatieaanvraag indienen bij UWV. De regeling geldt voor zowel «oude gevallen» (waarbij een transitievergoeding is betaald tussen 1 juli 2015 en 1 april 2020 na een ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid) als voor reguliere gevallen (waarbij een transitievergoeding is betaald op of na 1 april 2020). Het geraamd aantal compensatieaanvragen voor «oude gevallen» is

¹ In het vervolg van de brief wordt «transitievergoeding» gebruikt. Hierbij kan het ook gaan om een betaalde ontslagvergoeding wanneer de arbeidsovereenkomst is beëindigd met wederzijds goedvinden.

53.000. Verwacht wordt dat het jaarlijkse aantal aanvragen voor reguliere gevallen zo'n 17.000 bedraagt.

Werkgevers hadden tot 1 oktober jl. de mogelijkheid om een compensatieaanvraag in te dienen voor «oude gevallen». UWV heeft, vanwege het grote aantal verwachte aanvragen, na indiening van een compensatieaanvraag voor een «oud geval» zes maanden de tijd om te beslissen op de aanvraag. Een aanvraag voor «reguliere gevallen» dient de werkgever uiterlijk zes maanden na betaling van de volledige transitievergoeding in te dienen bij UWV. De termijnen uit de Algemene wet bestuursrecht zijn van toepassing voor de beslissing op deze aanvragen. UWV heeft dus in beginsel acht weken de tijd om een beslissing op deze reguliere aanvragen te nemen.

De uitvoering van de compensatieregeling LAO loopt goed. Het is UWV gelukt om, in coronatijd, deze nieuwe regeling open te stellen en uit te voeren. Daar ben ik het UWV zeer erkentelijk voor. Werkgevers weten het UWV goed te vinden. Verreweg de meeste aanvragen worden toegewezen. Reden voor afwijzing van een aanvraag is bijvoorbeeld dat een aanvraag dubbel is ingediend, dat gevraagde aanvullende gegevens niet worden aangeleverd, of dat de werkgever niet voldoet aan de voorwaarden voor compensatie. In de beantwoording van Kamervragen gesteld bij de begroting SZW 2021 zullen wij uw Kamer informeren over de daadwerkelijke aantallen aanvragen en het verwachte budgettaire beslag in 2020. Deze cijfers zijn recent binnen en worden momenteel bestudeerd en besproken met UWV.

Compensatie transitievergoeding bij bedrijfsbeëindiging

Voor de tweede compensatieregeling, bij bedrijfsbeëindiging, zijn in het Regeerakkoord twee situaties geschetst waarin compensatie van de transitievergoeding zou plaatsvinden: bij bedrijfsbeëindiging wegens pensionering of wegens ziekte of gebreken van de werkgever. Tijdens de parlementaire behandeling van de Wet arbeidsmarkt in balans is daar als derde compensatiemogelijkheid de situatie van overlijden van de werkgever aan toegevoegd. Het verwachte aantal jaarlijkse compensatieaanvragen wegens pensionering van de werkgever is 800, wegens ziekte of gebreken 600 en wegens overlijden 250.

Beoogd was om deze compensatieregeling bij bedrijfsbeëindiging per 1 januari 2021 in werking te laten treden. Onlangs is echter duidelijk geworden dat inwerkingtreding per 1 januari a.s. nog niet mogelijk is voor het onderdeel «ziekte of gebreken van de werkgever». Bij dit onderdeel moet worden getoetst of de werkgever als gevolg van ziekte of gebreken niet in staat is om zijn werkzaamheden redelijkerwijs voort te zetten binnen een periode van zes maanden. De afgelopen maanden is intensief overleg gevoerd met UWV en beroepsverenigingen op het terrein van bedrijfs- en verzekeringsgeneeskunde over de vraag op welke wijze deze beoordeling kan worden uitgevoerd. Dit overleg heeft nog niet tot een werkbaar uitkomst geleid. De komende tijd worden deze gesprekken vervolgd. Het is echter nog niet duidelijk wanneer deze gesprekken afgerond kunnen worden en wat de nieuwe datum van inwerkingtreding zal kunnen zijn. Wanneer hier duidelijkheid over is, zal ik uw Kamer daarover berichten.

De mogelijkheid om compensatie aan te vragen voor betaalde transitievergoedingen als de onderneming is beëindigd vanwege pensionering of overlijden van de werkgever zal wel in werking treden per 1 januari 2021. Een op of na die datum betaalde transitievergoeding wordt gecompenseerd als de onderneming is beëindigd wegens pensionering of overlijden

van de werkgever en aan de voorwaarden is voldaan. Daartoe worden zo spoedig mogelijk het inwerkingtredingsbesluit van de relevante onderdelen van artikel 673e van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek, en de algemene maatregel van bestuur en ministeriële regeling ter uitwerking daarvan gepubliceerd, zodat de voorwaarden voor het in aanmerking komen voor compensatie en de termijnen waarbinnen de compensatieaanvraag kan worden ingediend bekend zijn. UWV en mijn ministerie zullen daar de nodige bekendheid aan geven om werkgevers te informeren.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
W. Koolmees