

Vergaderjaar 2019–2020

**34 699**

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

**Nr. 8**

### **BRIEF VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID**

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 13 december 2019

Op 1 april 2020 treedt het laatste onderdeel van de Wet van 11 juli 2018, houdende maatregelen met betrekking tot de transitievergoeding bij ontslag wegens bedrijfseconomische omstandigheden of langdurige arbeidsongeschiktheid (Stb. 2018, nr. 234) in werking. Het betreft het onderdeel waarin is geregeld dat compensatie wordt verstrekt voor een betaalde transitievergoeding na ontslag van een langdurig arbeidsongeschikte werknemer (verder *de compensatieregeling*). Doel van de compensatieregeling is het voorkomen van dubbele kosten voor werkgevers: te weten het loon dat zij gedurende twee jaar ziekte betalen en de transitievergoeding die zij vervolgens bij ontslag verschuldigd zijn. UWV compenseert deze transitievergoeding op verzoek van de werkgever. Hierdoor wordt gestimuleerd dat werkgevers eerder tot beëindiging van (slapende) dienstverbanden overgaan en werknemers aanspraak kunnen maken op de transitievergoeding.

In aanloop naar de inwerkingtreding van de compensatieregeling op 1 april 2020 blijkt dat er in de praktijk een aantal vragen leeft. De vragen hebben met name betrekking op twee aspecten van de compensatieregeling. Ten eerste zijn er vragen over de maximale hoogte van de door UWV te verstrekken compensatie. Ten tweede leeft de vraag hoe het recente arrest van de Hoge Raad van 8 november jongstleden (aangaande de beëindiging van een slapend dienstverband op verzoek van de werknemer) zich verhoudt tot de compensatieregeling. Ten derde leven er vragen rondom de termijn waarbinnen UWV beslist als er sprake is van zogenoemde «oude gevallen». Met deze brief wil ik duidelijkheid verschaffen over deze vragen.

### *Maximering compensatie transitievergoeding*

UWV verstrekt op verzoek van de werkgever bij een beëindiging van de arbeidsovereenkomst wegens langdurige arbeidsongeschiktheid (na ten minste 104 weken ziekte) een compensatie die niet hoger kan zijn dan de (wettelijk verschuldigde en) door de werkgever betaalde transitievergoeding. De wet maximeert het te compenseren bedrag daarnaast op twee onderdelen<sup>1</sup>:

De compensatie is maximaal de transitievergoeding die is opgebouwd vanaf het begin van het dienstverband tot het moment dat de werknemer twee jaar ziek is. Op grond van de wet wordt over de periode waar sprake was een verlengde loondoorbetalingsverplichting (als gevolg van een loonsanctie) of de periode dat het dienstverband slapend is gehouden ook transitievergoeding opgebouwd. Dit gedeelte van de transitievergoeding is de werkgever verschuldigd, maar wordt door UWV niet gecompenseerd.

De compensatie bedraagt daarnaast maximaal het tijdens twee jaar ziekte betaalde loon (het zogenoemde «tweede maximum»). Hiermee wordt voorkomen dat de werkgever meer compensatie krijgt dan de loonkosten die zijn gemaakt tijdens twee jaar ziekte. Doel van deze regeling is immers het voorkomen van dubbele kosten voor werkgevers.

Met betrekking tot het bovengenoemde «tweede maximum» vragen veel werkgevers naar de hoogte van de compensatie wanneer tijdens de eerste twee jaar ziekte ook een uitkering (bijvoorbeeld een vervroegde IVA-uitkering (WIA), een WAZO-, WAJONG-, WGA- of Ziektewetuitkering (no-riskpolis)) of loonkostensubsidie is verstrekt, al dan niet via de werkgever, aan de zieke werknemer. Op grond van de compensatieregeling zijn deze uitkeringen niet als «loon tijdens ziekte» te beschouwen, waardoor een lager bedrag zou worden gecompenseerd. Ook bij loonkostensubsidie geldt dat de werkgever wel loon betaalt, maar dit loon eigenlijk al (deels) vergoed krijgt. Aan deze situatie is in de wetsgeschiedenis geen aandacht besteed. Wanneer echter in deze gevallen een lagere compensatie wordt verstrekt, strookt dat niet met het doel van sommige van deze uitkeringen of subsidies om het voor werkgevers aantrekkelijker te maken werknemers met een ziekte(verleden) of handicap in dienst te nemen. Als de werkgever geen of veel minder dan de betaalde transitievergoeding gecompenseerd krijgt bij ontslag na twee jaar ziekte (omdat de feitelijke loonkosten tijdens ziekte minder hoog waren), wordt de prikkel om deze mensen in dienst te nemen grotendeels tenietgedaan. Het is daarom zinvol te onderzoeken of het mogelijk is om bepaalde uitkeringen en subsidies niet van invloed te laten zijn op het maximale compensatiebedrag en dus of aanpassing van het «tweede maximum» wenselijk en uitvoerbaar is.

Om die reden heb ik, in overleg met het UWV, besloten om het «tweede maximum» niet in werking te laten treden per 1 april 2020. Dat betekent dat de compensatie niet wordt gemaximeerd op het door de werkgever tijdens twee jaar ziekte betaalde loon. Hiertoe zal nog voor 1 januari 2020 het Besluit van 11 juli 2019 tot vaststelling van het tijdstip van inwerkingtreding van de Wet arbeidsmarkt in balans (Stb. 2019, nr. 266) worden aangepast. Hiermee ontstaat tijd om nader te onderzoeken of, hoe en met welke van de eventueel verstrekte socialezekerheidsuitkeringen bij het vaststellen van het maximale compensatiebedrag rekening kan worden gehouden. Ook kan dan onderzocht worden of en hoe dit door UWV kan worden uitgevoerd. Het niet in werking laten treden van het «tweede maximum» past binnen de budgettaire kaders van de regeling.

<sup>1</sup> Artikel 7:673e, tweede lid, BW.

De Hoge Raad heeft op 8 november jl.<sup>2</sup> geoordeeld over de vraag of, kort gezegd, de werkgever verplicht is om een slapend dienstverband op verzoek van de werknemer te beëindigen. Samengevat bepaalt de Hoge Raad dat wanneer voldaan is aan de vereisten die beëindiging van de arbeidsovereenkomst wegens langdurige arbeidsongeschiktheid mogelijk maken, de werkgever op grond van goed werkgeverschap in beginsel gehouden is in te stemmen met een voorstel van de werknemer tot beëindiging van het (slapende) dienstverband met wederzijds goedvinden. De werkgever dient dan tevens in te stemmen met een vergoeding ter hoogte van de transitievergoeding zoals die verschuldigd zou zijn bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst na 104 weken (of na de periode van een eventuele loonsanctie)<sup>3</sup>.

Deze uitspraak roept vragen op in de praktijk. De eerste vraag is of de vergoeding die door de werkgever betaald wordt op grond van deze door de Hoge Raad vastgestelde verplichting gecompenseerd zal worden door het UWV. Ik ga ervan uit dat de wet redelijkerwijs de ruimte biedt om ook in deze gevallen van beëindiging met wederzijds goedvinden compensatie te verstrekken. Dit mede gelet op het feit dat de Hoge Raad ervan uitgaat dat ook in dergelijke gevallen compensatie zal worden verstrekt, en dat dit in lijn is met de bedoeling van de wetgever bij de compensatieregeling. Ik heb met UWV afgesproken dienovereenkomstig te handelen en dus ook in deze situaties tot compensatie over te gaan.

Vervolgens is de vraag welke implicaties de uitspraak van de Hoge Raad heeft voor het overgangsrecht van de Wet arbeidsmarkt in balans (Wab). Met ingang van 1 januari 2020 wijzigt de opbouw van de transitievergoeding. Dit kan in voorkomende gevallen leiden tot een lagere transitievergoeding. Daarom is voor de compensatieregeling overgangsrecht van toepassing. Het overgangsrecht bepaalt dat wanneer het einde van de 104 weken ziekte vóór 1 januari 2020 ligt, maar de procedure tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst na 1 januari 2020 start, de compensatie ook berekend wordt volgens de nieuwe berekening. Immers, anders is de werkgever op grond van de wet een transitievergoeding verschuldigd volgens de nieuwe berekening, en zou UWV door uit te gaan van de opgebouwde transitievergoeding op het moment van 104 weken ziekte de compensatie berekenen op grond van de oude berekening van de transitievergoeding. Om in aanmerking te komen voor compensatie ter hoogte van de oude berekening, dient de werkgever de procedure tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst dus voor 1-1-2020 te starten. In geval van beëindiging met wederzijds goedvinden, dient de werkgever voor 1-1-2020 met de werknemer tot overeenstemming te zijn gekomen. De daadwerkelijke beëindigingsdatum kan dan overigens wel na 1 januari 2020 liggen<sup>4</sup>.

<sup>2</sup> ECLI:HR:2019:1734.

<sup>3</sup> De Hoge Raad geeft hierop een uitzondering. Deze verplichting bestaat niet wanneer de werkgever gerechtvaardigde belangen heeft bij instandhouding van de arbeidsovereenkomst. Als voorbeeld noemt de Hoge Raad het bestaan van reële re-integratiemogelijkheden. De omstandigheid dat de werknemer op korte termijn de aow-gerechtigde leeftijd bereikt, geldt volgens de Hoge Raad niet als gerechtvaardigd belang. Ook kan de werkgever zich na de inwerkingtreding van de compensatieregeling op 1 april 2020 niet (meer) beroepen op financiële problemen als gerechtvaardigd belang.

<sup>4</sup> Artikel XIII lid 2 Wab. Met betrekking tot beëindigingen met wederzijds goedvinden wordt uitgegaan van de datum waarop partijen overeenstemming hebben bereikt. Ligt die datum voor 1-1-2020, dan geldt dat de compensatie wordt berekend op grond van het oude recht. Ook als de arbeidsovereenkomst (bijvoorbeeld door inachtneming van de opzegtermijn) na 1-1-2020 eindigt.

De uitspraak van de Hoge Raad is zeer recent. Werkgevers hebben mogelijk, ondanks de aangenomen compensatieregeling en de oproep aan werkgevers om over te gaan tot beëindiging van het slapende dienstverband die ik meerdere malen heb gedaan, daar toch mee gewacht tot dat de Hoge Raad duidelijkheid zou verschaffen over de vraag of er ook een verplichting tot beëindiging van het dienstverband bestaat. Nu de Hoge Raad onlangs heeft vastgesteld dat die verplichting onder omstandigheden bestaat, is het zaak voor werkgevers om tijdig actie te ondernemen.

Voor mij staat voorop dat de compensatieregeling per 1 april 2020 in werking kan treden. Om dit te kunnen realiseren, kies ik ervoor om het overgangsrecht te handhaven. Het UWV zet alles op alles om de compensatieregeling per 1 april 2020 te kunnen uitvoeren. Als ik zou besluiten om de regelgeving aan te passen, zo kort voor de inwerkingtredingsdatum, betekent dat dat inwerkingtreding per 1 april 2020 niet meer haalbaar is. Daarnaast geldt dat ruim voor de uitspraak van de Hoge Raad reeds bekend was onder welke voorwaarden de bij beëindiging van een slapend dienstverband betaalde vergoeding voor compensatie in aanmerking kan komen, en hoe hoog deze compensatie zou zijn. In februari 2019 is de lagere regelgeving gepubliceerd, waarmee de inwerkingtredingsdatum is vastgesteld en de vereisten voor de aanvraag nader zijn uitgewerkt.<sup>5</sup> In het voorjaar van 2019 is gestart met een voorlichtingscampagne door mijn ministerie en UWV, om de compensatieregeling extra onder de aandacht te brengen van werkgevers. Daarnaast heeft UWV op 1 juli 2019 bekend gemaakt welke gegevens een werkgever beschikbaar moet stellen voor een geslaagd verzoek om compensatie. Ten slotte heeft UWV de afgelopen maanden in diverse bijeenkomsten met zowel grote als kleine werkgevers de inhoud van het aanvraagformulier en het daaraan gekoppelde proces besproken. Dit heeft geleid tot veel waardevolle opmerkingen en ervaringen die UWV heeft gebruikt om het aanvraagproces verder te ontwikkelen.

Hierbij herhaal ik mijn oproep aan werkgevers om slapende dienstverbanden te beëindigen. Gezien de uitspraak van de Hoge Raad doen werkgevers die te maken hebben met slapende dienstverbanden waarvan het einde van de 104 weken ziekte (eventueel verlengd met een periode van loonsanctie) voor 1 januari 2020 eindigt, er verstandig aan nog voor die datum de procedure tot het beëindigen van het dienstverband te starten, of met hun werknemer tot overeenstemming te komen. De werkgever kan dan nog voor de hogere compensatie in aanmerking komen.

#### *Beslistermijn UWV bij «oude gevallen»*

In de lagere regelgeving, waarnaar hierboven is verwezen, is onder meer bepaald binnen welke termijn UWV beslist op aanvragen voor compensatie. Voor zogenoemde «oude gevallen» heeft het UWV een beslistermijn van zes maanden.<sup>6</sup> Dit heeft te maken met het feit dat ook in het verleden betaalde vergoedingen, vanaf 1 juli 2015, voor compensatie in aanmerking komen. Gezien het grote aantal verwachte aanvragen dat op deze periode ziet<sup>7</sup>, is het niet haalbaar voor UWV om binnen de reguliere termijn (van 8 weken, op grond van de Algemene wet bestuursrecht) te beslissen.

<sup>5</sup> Regeling compensatie transitievergoeding, 18 februari 2019 (Stcrt. 2019, nr. 10547). Inwerking-tredingsbesluit d.d. 20 februari 2019 (Stb. 2019, nr. 76).

<sup>6</sup> Artikel 3, tweede lid, van de Regeling compensatie transitievergoeding.

<sup>7</sup> Ingeschat is dat het gaat om circa 63.000 gevallen.

Bij de totstandkoming van de regeling is ervan uitgegaan dat slapende dienstverbanden zo snel mogelijk na het verstrijken van het opzegverbod beëindigd zouden worden en dat daarbij een vergoeding zou worden verstrekt, omdat deze vergoeding gecompenseerd wordt. Bedoeld is dan ook te regelen dat de langere beslistermijn geldt voor die situaties waarin de arbeidsovereenkomst na langdurige ziekte van de werknemer beëindigd had *kunnen* worden voor 1 april 2020. Dat zijn aldus situaties waarbij het opzegverbod voor 1 april 2020 is verstreken. Ik zal de ministeriële regeling derhalve zo aanvullen dat de verlengde beslistermijn niet alleen geldt in situaties waarin de arbeidsovereenkomst is beëindigd en een vergoeding is betaald voor 1 april 2020, maar ook in situaties waarin het opzegverbod is verstreken voor 1 april 2020 en de formele beëindiging en betaling van de vergoeding pas na 1 april 2020 plaatsvindt.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,  
W. Koolmees