

Vragen gesteld door de leden der Kamer, met de daarop door de regering gegeven antwoorden

2327

Vragen van de leden **Tielen** en **Aartsen** (beiden VVD) aan de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over *signalen van kleine werkgevers die recht hebben op compensatie voor de transitievergoeding, maar niet in staat zijn de transitievergoeding vóór te financieren* (ingezonden 15 maart 2021).

Antwoord van Minister **Koolmees** (Sociale Zaken en Werkgelegenheid) (ontvangen 14 april 2021).

Vraag 1

Hoeveel aanvragen voor de compensatieregeling bij ontslag na langdurige arbeidsongeschiktheid zijn er sinds april 2020 gedaan?

Antwoord 1

In de periode van 1 april 2020 tot 15 maart 2021 heeft UWV voor in totaal 87.623 werknemers aanvragen ontvangen, hier zitten echter ook een klein aantal dubbele aanvragen tussen.

Vraag 2

Hoeveel aanvragen zijn er sinds 1 januari 2021 gedaan voor compensatie van de transitievergoeding voor werknemers door bedrijven die moesten stoppen wegens pensionering of overlijden van de werkgever?

Antwoord 2

In de periode van 1 januari 2021 tot 15 maart 2021 heeft UWV in totaal van 25 werkgevers een aanvraag ontvangen voor in totaal 52 werknemers.

Vraag 3

Wat is de minimale, gemiddelde en maximale hoogte van de aangevraagde compensatie? Kunt u dit per regeling uitsplitsen?

Antwoord 3

Voor de Compensatieregeling bij ontslag na langdurige arbeidsongeschiktheid is gemiddeld € 19.428 per werknemer (ter toelichting: dit betreft het gemiddelde over ruim 80.000 aanvragen) aan werkgevers uitgekeerd. Het minimumbedrag bedroeg € 49, het maximale bedrag € 415.587. Elk jaar wordt voor de transitievergoeding een wettelijk maximumbedrag bepaald, voor 2021 bedraagt dit € 84.000. De compensatie kan niet hoger zijn dan dit maximumbedrag, behalve als het jaarsalaris van de werknemer hoger

was dan dit bedrag. Gezien het aantal aanvragen en het gemiddeld betaald bedrag betreffen zowel het minimum als het maximum incidentele uitzonderingen.

Voor de Compensatieregeling bedrijfsbeëindiging wegens pensionering of overlijden werkgever is gemiddeld € 14.690 uitgekeerd. Het minimumbedrag bedroeg € 70, het maximale bedrag € 45.687.

Vraag 4, 5

Herkent u de signalen dat ondernemers die bij rechtmatig ontslag, bijvoorbeeld bij ongeneeslijke ziekte, niet in staat zijn de transitievergoeding voor te financieren? Zo nee, waarom niet?

Herkent u dat het voor kleine werkgevers om grote bedragen kan gaan en zij in financiële problemen kunnen komen, zeker nu door de coronacrisis bedrijfsreserves zijn aangewend voor het opvangen van andere financiële klappen? Deelt u de mening dat het niet te begrijpen en ongewenst is dat goedwillende ondernemers in het midden- en kleinbedrijf (mkb) op deze manier tot problematische schulden worden gedwongen?

Antwoord 4, 5

Ik herken de signalen dat betaling van de transitievergoeding voor sommige werkgevers tot problemen kan leiden. De transitievergoeding is echter een belangrijk wettelijk recht voor werknemers. Het dient als compensatie voor ontslag en om de transitie van werk naar werk te vergemakkelijken. In onzekere tijden is dit voor werknemers van groot belang. Daar komt bij dat de transitievergoeding per 1 januari 2020 aanzienlijk is verlaagd. Bovendien biedt de regeling voldoende flexibiliteit als de betaling van de transitievergoeding leidt tot onaanvaardbare gevolgen voor de bedrijfsvoering van de werkgever. De transitievergoeding kan in die situatie in termijnen worden betaald.

Vraag 6, 7

Erkent u dat het voorfinancieren van een transitievergoeding voor ondernemers die financieel zijn getroffen door de coronamaatregelen, extra problematisch is? Deelt u de mening dat dit onwenselijk is, zeker als deze ondernemers de transitievergoeding vergoed krijgen?

Kunt u aangeven wat de reden is dat de compensatie van de transitievergoeding plaatsvindt nadat de mkb-ondernemer de volledige transitievergoeding heeft betaald? Welke ruimte heeft UWV om hierin coulance toe te passen of een voorschot te verlenen?

Antwoord 6, 7

Het is mij bekend dat werkgevers problemen kunnen ondervinden bij betaling van de transitievergoeding als gevolg van de coronacrisis. Hoewel ik begrip voor deze werkgevers heb, zie ik geen mogelijkheden om de compensatieregelingen voor de transitievergoedingen te herzien en UWV de compensatie op voorschot te laten uitkeren. De reden daarvoor is als volgt. De verplichting van de werkgever om de transitievergoeding te betalen in geval van beëindiging van de arbeidsovereenkomst, is een essentieel onderdeel van het ontslagrecht. De compensatieregeling brengt daarin geen verandering. Deze regelingen zijn uitsluitend in het leven geroepen om werkgevers in bepaalde gevallen achteraf (gedeeltelijk) te compenseren voor de kosten van ontslag. Het is uitdrukkelijk niet de bedoeling geweest om in deze gevallen de verplichting van de werkgever tot betaling van de transitievergoeding te laten overnemen door UWV. De suggestie dat de werkgever als het ware de betaling van de transitievergoeding door UWV moet voorfinancieren is dan ook onjuist. Als UWV wel op voorschot de compensatie uitkeert, leidt dat tot onwenselijke juridische en uitvoeringstechnische complicaties. UWV zal dan zelfstandig de hoogte van de transitievergoeding moeten berekenen, maar beschikt niet over de daarvoor benodigde gegevens. Hierdoor zullen de uitkomsten onbetrouwbaar zijn. Het zou een wijziging betekenen van het principiële uitgangspunt dat iedere werknemer jegens zijn werkgever aanspraak heeft op een transitievergoeding bij onvrijwillige beëindiging van het dienstverband. De werkgever zal in die gevallen de transitievergoeding in de praktijk namelijk pas aan de werknemer betalen wanneer de compensatie van UWV is ontvangen. UWV zou dan als derde partij in de praktijk verantwoordelijk worden voor de uitbetaling van die transitievergoeding aan de

werknemer en dus de naleving van de wettelijke verplichting van de werkgever jegens de werknemer. Omdat UWV geen partij is in deze juridische verhouding tussen werkgever en werknemer, leidt dat tot ongewenste juridische en uitvoeringstechnische problemen. Zo zou de werknemer voor de betaling van de transitievergoeding afhankelijk worden van het compensatieverzoek dat zijn werkgever op grond van de compensatieregeling al dan niet doet. De voor UWV geldende wettelijke beslis- en betaaltermijnen zouden bovendien (ook in geval van een voorschot) tot gevolg hebben dat de werknemer langer op de transitievergoeding moet wachten dan de betalings termijn die voor de werkgever op grond van de wet geldt na einde dienstverband. Dit zal in de regel niet bijdragen aan een snelle transitie van werk naar werk. Daar komt bij dat de compensatie waar de werkgever jegens UWV aanspraak op kan maken, niet per definitie gelijk is aan het bedrag dat werkgever aan de werknemer verschuldigd is. Dat kan ertoe leiden dat de werknemer, nadat de betaling van UWV door de werkgever is ontvangen en doorbetaald, alsnog een resterende vordering op zijn werkgever heeft. Bovendien geldt dat de werknemer zelf aan de compensatieregeling geen rechten kan ontleen. Dat betekent dat werknemer bijvoorbeeld afhankelijk zou zijn van zijn werkgever om tegen een eventuele onjuiste vaststelling van de compensatie door UWV te ageren.

Vraag 8, 9

Deelt u de mening dat het voor mkb-ondernemers een beter alternatief is dat het UWV een voorschot geeft op de transitievergoeding bij rechtmatig ontslag wegens ongeneeslijke of langdurige ziekte? Deelt u de mening dat dit alternatief juist in deze tijd, met een coronacrisis die een grote financiële last legt op de mkb-ondernemers, geboden moet worden? Bent u bereid op korte termijn uitsluitel te geven of en hoe dit «voorschotalternatief» gerealiseerd kan worden om ondernemers in dergelijke situaties tegemoet te komen? Zo ja, op welke termijn kunt u de Kamer en de betrokken ondernemers hierover informeren?

Antwoord 8, 9

Het is begrijpelijk dat het betalen van de transitievergoeding voor sommige werkgevers in deze tijd zwaar kan drukken. Het betalen van de compensatie op voorschot lijkt op het eerste gezicht een voor de hand liggende en sympathieke oplossing voor deze situaties. Ik zie echter gezien de juridische en uitvoeringstechnische complicaties zoals omschreven bij het antwoord op vraag 6 en 7 geen aanleiding en mogelijkheid om de compensatieregeling zo aan te passen dat UWV de compensatie op voorschot verstrekt.

Vraag 10

Wanneer treedt ook de compensatieregeling voor bedrijfsbeëindiging wegens ziekte van de werkgever in werking? Deelt u de mening dat dit vaak om schrijnende gevallen gaat en dat het dus belangrijk is dat deze regeling snel in werking treedt?

Antwoord 10

Ik ben mij er van bewust dat er in sommige gevallen sprake kan zijn van een schrijnende situatie. Het is op dit moment echter nog niet mogelijk om aan te geven wanneer de compensatieregeling bedrijfsbeëindiging wegens ziekte in werking kan treden. Reden hiervoor is dat er op dit moment nog overleg met betrokken (artsen)organisaties wordt gevoerd om tot een werkbaar beoordelingskader te komen aan de hand waarvan UWV kan toetsen of de werkgever daadwerkelijk niet in staat is zijn werkzaamheden binnen een redelijke termijn (van 26 weken) te hervatten. Wanneer er over een mogelijke datum van inwerkingtreding duidelijkheid is zal ik uw Kamer hierover informeren.