

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

1546

Vragen van de leden **Wiersma** (VVD) en **Van Kent** (SP) aan de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over *het bericht «Werkgever worstelt met transitievergoeding bij ontslag na langdurige ziekte»* (ingezonden 25 januari 2019).

Antwoord van Minister **Koolmees** (Sociale Zaken en Werkgelegenheid) (ontvangen 13 februari 2019).

Vraag 1

Bent u bekend met het bericht «Werkgever worstelt met transitievergoeding bij ontslag na langdurige ziekte»?¹

Antwoord 1

Ja.

Vraag 2

Deelt u de mening dat er zo snel mogelijk moet worden gezorgd voor duidelijkheid bij werkgevers over de compensatieregeling en aan welke regels moet worden voldaan?

Antwoord 2

Ja, en die duidelijkheid heb ik samen met UWV al zoveel mogelijk verschaft. In de zomer van 2018 is de wet² waarin de compensatieregeling is vastgelegd aangenomen. Aansluitend is UWV gestart met de uitwerking van de compensatieregeling zodat deze per 1 april 2020 uitgevoerd kan worden. Naast de aanpassing van ICT-systemen die noodzakelijk is om deze compensatieregeling uit te voeren wordt ook gezien welke documenten voor UWV noodzakelijk zijn om het recht op compensatie, en de hoogte daarvan, vast te stellen.

Uiteraard is op hoofdlijnen al bekend wat de werkgever zal moeten aantonen voor een geslaagd beroep op compensatie. Uit de wet volgen de voorwaarden waaraan de werkgever zal moeten voldoen om aanspraak te kunnen maken op compensatie van de transitievergoeding. In de memorie van

¹ <https://fd.nl/economie-politiek/1286501/werkgever-worstelt-met-transitievergoeding-bij-ontslag-na-langdurige-ziekte#>

² Wet van 11 juli 2018, houdende maatregelen met betrekking tot de transitievergoeding bij ontslag wegens bedrijfseconomische omstandigheden of langdurige arbeidsongeschiktheid (stb. 2018, 234).

toelichting is al duidelijk gemaakt welke informatie de werkgever zal moeten aanleveren ter onderbouwing van zijn aanvraag.³ Nadat de wet was aangenomen heeft UWV op de website ook al aangegeven welke documenten de werkgever moet bewaren.⁴ Het gaat om documenten waarmee aangetoond wordt dat het dienstverband beëindigd is en de reden daarvan, documenten ter onderbouwing van de berekening van de transitievergoeding en documenten op grond waarvan de werkgever aantoont dat de transitievergoeding betaald is. De reden dat UWV in dit stadium nog geen *volledige* duidelijkheid kan geven over welke documenten de werkgever *precies* zal moeten verstrekken, is dat UWV momenteel inventariseert welke informatie reeds voorhanden is uit de beschikbare systemen, zoals de Polisadministratie, en welke aanvullende documenten van de werkgever nog nodig zijn. Doordat werkgevers dan geen informatie hoeven aan te leveren die bij UWV reeds beschikbaar is, worden zo ook onnodige administratieve lasten voor werkgevers voorkomen. De werkgever zal de benodigde aanvullende informatie door middel van een (digitaal) aanvraagformulier vanaf 1 april 2020 aan UWV moeten verstrekken, samen met de benodigde bijlagen, waarna UWV het recht en de hoogte van de compensatie vaststelt. Bij ministeriële regeling zullen nadere regels worden gesteld over de aanvraag- en beslistermijn. Deze Regeling compensatie transitievergoeding wordt binnenkort gepubliceerd. De publicatie van deze regeling zal gepaard gaan met voorlichting aan werkgevers. Ik zal samen met UWV zorgen dat de informatie over de precieze documenten die werkgevers vanaf 1 april 2020 aan UWV moeten verstrekken onderdeel vormt van deze voorlichting.

Vraag 3

Kunt u aangeven waar ondernemers kunnen aankloppen als onduidelijk is aan welke regels zij moeten voldoen om binnen de compensatieregeling te vallen? Is er mogelijkheid tot het krijgen van hulp bij het aanvragen en verkrijgen van de compensatie?

Antwoord 3

Binnenkort zal mijn Ministerie, in samenwerking met UWV, starten met een voorlichtingscampagne om de compensatieregeling onder de aandacht te brengen van werkgevers. UWV zal bij de inwerkingtreding van de regeling een (digitaal) aanvraagformulier beschikbaar stellen aan de hand waarvan de werkgever stap voor stap wordt meegenomen bij het doen van een aanvraag voor compensatie van de verstrekte transitievergoeding. Vanzelfsprekend zullen ook de klantadviseurs van UWV voor 1 april 2020 uitvoerig geïnstrueerd worden over de compensatieregeling zodat de werkgever UWV ook telefonisch kan benaderen voor vragen over het doen van een aanvraag.

Vraag 4

Kunt u een toelichting geven hoe het kan dat er momenteel onduidelijkheid is over in welke gevallen het compenseren voor de transitievergoeding mogelijk is? Deelt u de mening dat het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV) moet zorgen voor compensatie? Zo ja, hoe gaat u er toezicht op houden dat dat gebeurt?

Antwoord 4

De wet is aangenomen, dus de compensatieregeling komt er en UWV gaat deze uitvoeren. Zoals bij elk implementatietraject word ik vanzelfsprekend door UWV op de hoogte gehouden van de voortgang rondom de implementatie van deze compensatieregeling.

UWV zal om te beoordelen of er recht bestaat op compensatie, en de hoogte daarvan, een concrete aanvraag moeten hebben ontvangen voorzien van de noodzakelijke onderbouwing (waar ik in mijn antwoord op vraag 2 al aan refereerde) om definitief vast te stellen of er wel of geen recht op compensatie bestaat. Deze aanvraag kan vanaf 1 april 2020 bij UWV worden ingediend en zal aansluitend worden beoordeeld. UWV kan daarom in dit stadium nog niet ingaan op individuele verzoeken van werkgevers.

³ Kamerstukken II 2016/17, 34 699, nr. 3.

⁴ <https://www.uwv.nl/werkgevers/actueel/nieuwsbrief/2018/augustus/compensatie-transitievergoeding-ontslag-langdurig-arbeidsongeschiedte-werknemers.aspx>

Vraag 5

Bent u bekend met de website van het UWV waarop is te lezen dat niet precies duidelijk is welke documenten nodig zijn voor compensatie en vanaf wanneer het aanvragen van compensatie precies mogelijk zal zijn? Deelt u de mening dat dit zo snel mogelijk duidelijk hoort te zijn en dus ook voor de, op de UWV vermelde datum, van 1 april?

Antwoord 5

Ja. Zoals nu vermeld wordt op de website van UWV doet de werkgever er goed aan om alle documenten te bewaren die verband houden met de wijze van beëindiging van de arbeidsovereenkomst en de reden daarvan, de berekening en onderbouwing van de hoogte van de betaalde transitievergoeding en de betaling van de transitievergoeding aan de werknemer. Daarbij kan bijvoorbeeld gedacht worden aan arbeidsovereenkomsten, bankafschriften, en documenten over het ontslag zoals een vaststellingsovereenkomst. Zoals ik in mijn antwoord op vraag 2 heb aangegeven zal ik samen met UWV zorgen dat meer specifieke informatie onderdeel is van het voorlichtingstraject voor werkgevers.

Vraag 6

Kunt u aangeven of, aantonen van de betaalde transitievergoeding door middel van bewijs van een bankafschrift voldoende is voor een werkgever om te voldoen aan de regels van de compensatieregeling?

Antwoord 6

Om voor compensatie in aanmerking te komen is het niet voldoende dat de werkgever alleen aantoont dat de transitievergoeding is betaald. Gezien de voorwaarden om in aanmerking te komen voor compensatie zal meer informatie nodig zijn, zoals ik in mijn antwoorden op de vragen 2 en 5 heb aangegeven.