

WIJ WILLEM ALEXANDER,
BIJ DE GRATIE GODS,
KONING DER NEDERLANDEN,
PRINS VAN ORANJE-NASSAU,
ENZ. ENZ. ENZ.

Ontwerpbesluit van
, houdende regels met betrekking tot de compensatie van de transitievergoeding bij
beëindiging van de werkzaamheden van de onderneming vanwege pensionering of
ziekte of gebreken van de werkgever (Besluit compensatie transitievergoeding bij
beëindiging van de werkzaamheden van de onderneming)
Op de voordracht van Onze Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van
[[Datum openlaten]], nr. [[nr invullen]];

Gelet op artikel 673e, eerste lid, onderdeel b, en vierde lid, van Boek 7 van het
Burgerlijk Wetboek;

De Afdeling advisering van de Raad van State gehoord (advies van);

Gezien het nader rapport van Onze Minister van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid van [niet invullen],

HEBBEN GOEDGEVONDEN EN VERSTAAN:

Artikel 1. Begripsbepalingen

In dit besluit wordt verstaan onder:

compensatie: vergoeding als bedoeld in artikel 673e, eerste lid, aanhef en onderdeel b,
van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek;

compensatieaanvraag: verzoek van de werkgever tot verstrekking van de compensatie;

compensatie vanwege pensionering: vergoeding als bedoeld in artikel 673e, eerste lid,
aanhef en onderdeel b, onder 1^o, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek;

compensatie vanwege ziekte of gebreken: vergoeding als bedoeld in artikel 673e, eerste
lid, aanhef en onderdeel b, onder 2^o, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek;

directeur-grootaandeelhouder: hetgeen daaronder wordt verstaan krachtens artikel 6,
vierde lid, van de Werkloosheidswet, artikel 3:17, tweede lid, van de Wet arbeid en zorg,
artikel 6, vijfde lid, van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering en artikel 6,
vijfde lid, van de Ziektewet;

pensionering: bereiken of bereikt hebben van de in artikel 7, onderdeel a, van de
Algemene Ouderdomswet bedoelde leeftijd;

werkgever, werknemer en arbeidsovereenkomst: hetgeen daaronder wordt verstaan in
artikel 610 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek.

Artikel 2. Vervallen van arbeidsplaatsen als gevolg van de beëindiging van de werkzaamheden van de onderneming

Van het vervallen van arbeidsplaatsen als gevolg van de beëindiging van de werkzaamheden van de onderneming, bedoeld in artikel 673e, eerste lid, onderdeel b, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek is sprake, zodra voor ten minste één werknemer toestemming als bedoeld in artikel 671a van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek is verleend om de arbeidsovereenkomst op te zeggen vanwege het vervallen van arbeidsplaatsen als gevolg van de beëindiging van de werkzaamheden van de onderneming, bedoeld in artikel 669, derde lid, onderdeel a, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek dan wel, zodra de kantonrechter de arbeidsovereenkomst van ten minste één werknemer vanwege genoemde reden heeft ontbonden op grond van artikel 671b, eerste lid, onderdeel b, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek.

Artikel 3. Aantal werknemers

1. De werkgever komt slechts in aanmerking voor compensatie indien hij op 1 januari van het kalenderjaar waarin het verzoek om de toestemming respectievelijk de ontbinding, bedoeld in artikel 2, is ingediend, minder dan 25 werknemers in dienst had in de onderneming. Indien de onderneming van de werkgever deel uitmaakt van een groep als bedoeld in artikel 24b van Boek 2 van het Burgerlijk Wetboek wordt het aantal van 25 werknemers, bedoeld in de vorige zin, bepaald op het niveau van de verschillende ondernemingen tezamen.

2. Indien de onderneming toebehoort aan een vennootschap onder firma, een commanditaire vennootschap of een maatschap, komt de werkgever in afwijking van het eerste lid slechts in aanmerking voor compensatie, indien op het niveau van de onderneming minder dan 25 werknemers in dienst waren op 1 januari van het kalenderjaar waarin het verzoek om de toestemming respectievelijk de ontbinding, bedoeld in artikel 2, is ingediend. Indien de onderneming deel uitmaakt van een groep als bedoeld in artikel 24b van Boek 2 van het Burgerlijk Wetboek wordt het aantal van 25 werknemers, bedoeld in de vorige zin, bepaald op het niveau van de verschillende ondernemingen tezamen.

Artikel 4. Pensionering van de werkgever

Er is sprake van pensionering van de werkgever als bedoeld in artikel 673e, eerste lid, onderdeel b, onder 1°, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek indien:

a. op het moment van het verzoek om de toestemming respectievelijk de ontbinding, bedoeld in artikel 2:

1°. de onderneming ten minste twee jaar aan dezelfde natuurlijke persoon toebehoorde;

2°. de onderneming toebehoorde aan een vennootschap onder firma, een commanditaire vennootschap of een maatschap en dezelfde natuurlijke persoon ten minste twee jaar vennoot, niet zijnde commanditaire vennoot, of maat was; of

3°. dezelfde natuurlijke persoon ten minste twee jaar directeur-groootaandeelhouder van de onderneming was; en

b. die persoon de in artikel 7, onderdeel a, van de Algemene Ouderdomswet bedoelde leeftijd heeft bereikt of zal bereiken binnen zes maanden na indiening van dat verzoek.

Artikel 5. Ziekte of gebreken van de werkgever

Er is sprake van ziekte of gebreken van de werkgever als bedoeld in artikel 673e, eerste lid, onderdeel b, onder 2°, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek indien:

a. op het moment van het verzoek om de toestemming respectievelijk de ontbinding,

bedoeld in artikel 2:

1°. de onderneming ten minste twee jaar aan dezelfde natuurlijke persoon toebehoorde;

2°. de onderneming toebehoorde aan een vennootschap onder firma, een commanditaire vennootschap of een maatschap en dezelfde natuurlijke persoon ten minste twee jaar vennoot, niet zijnde commanditaire vennoot, of maat was; of

3°. dezelfde natuurlijke persoon ten minste twee jaar directeur-groootaandeelhouder van de onderneming was; en

b. vanwege ziekte of gebreken van die persoon niet verwacht kan worden dat die persoon zijn werkzaamheden redelijkerwijs kan of, indien de werkzaamheden van de onderneming reeds beëindigd zijn, had kunnen voortzetten binnen zes maanden nadat een bedrijfsarts als bedoeld in artikel 14 van de Arbeidsomstandighedenwet hierover geadviseerd heeft.

Artikel 6. Vergoedingen die gecompenseerd kunnen worden

Compensatie kan worden verstrekt voor vergoedingen die de werkgever verschuldigd was:

a. in verband met het eindigen van arbeidsovereenkomsten in de zes maanden

voorafgaand aan het verzoek om de toestemming of de ontbinding, bedoeld in artikel 2;

b. in verband met het eindigen van arbeidsovereenkomsten in de negen maanden na de verleende toestemming of inwilliging van het verzoek om ontbinding, bedoeld in artikel 2.

Artikel 7. Uitzondering op de compensatie vanwege pensionering

Compensatie vanwege pensionering wordt niet verstrekt indien in verband met de pensionering van de desbetreffende persoon, bedoeld in artikel 4, onderdeel a, reeds compensatie is verstrekt in het kader van de beëindiging van de werkzaamheden van een andere onderneming, tenzij het verzoek om de toestemming of de ontbinding, bedoeld in artikel 2, wordt ingediend binnen negen maanden nadat het verzoek om de toestemming of de ontbinding, bedoeld in artikel 2, in het kader van de beëindiging van de werkzaamheden van die andere onderneming, is ingediend.

Artikel 8. Overlijden van de persoon, bedoeld in artikel 4, onderdeel a, of artikel 5, onderdeel a

1. In geval van overlijden van de persoon, bedoeld in artikel 4, onderdeel a, komt de werkgever slechts in aanmerking voor compensatie vanwege pensionering indien de compensatieaanvraag voor het moment van overlijden is ingediend.

2. In geval van overlijden van de persoon, bedoeld in artikel 5, onderdeel a, komt de werkgever slechts in aanmerking voor compensatie vanwege ziekte of gebreken indien de compensatieaanvraag voor het moment van overlijden is ingediend.

Artikel 9. Inwerkingtreding

Dit besluit treedt in werking met ingang van 1 januari 2021.

Artikel 10. Citeertitel

Dit besluit wordt aangehaald als: Besluit compensatie transitievergoeding bij beëindiging van de werkzaamheden van de onderneming.

Lasten en bevelen dat dit besluit met de daarbij behorende nota van toelichting in het

Staatsblad zal worden geplaatst.

De Minister van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid,

W. Koolmees

NOTA VAN TOELICHTING

I. Algemeen

Algemeen deel

Hoofdstuk 1. Inleiding

De Wet arbeidsmarkt in balans (hierna: Wab) treft maatregelen met betrekking tot het ontslagrecht en de wetgeving op het terrein van de flexibele arbeid om daarmee het verstoorde evenwicht op de arbeidsmarkt te herstellen. De regering wil bewerkstelligen dat werkgevers een bewuste keuze maken voor flexibele contracten wanneer dit past bij de behoeften van werkgevers en werknemers en de aard van het werk. Tevens wil de regering bewerkstelligen dat het aangaan van vaste contracten voor werkgevers aantrekkelijker wordt. Een van de maatregelen waarmee wordt beoogd om (vast) werkgeverschap aantrekkelijker te maken is door het aanbrenge van meer balans in de transitievergoeding. Teneinde het verschil in ontslagkosten tussen flexibele en vaste contracten te verkleinen, regelt de Wab dat vanaf de eerste dag van de arbeidsovereenkomst recht op transitievergoeding ontstaat. Voorts wil de regering enkele 'scherpe randen' van de verplichting tot het betalen van een transitievergoeding afhalen. Voorkomen moet worden dat het betalen van een transitievergoeding in bepaalde situaties tot een onevenredig zware belasting voor werkgevers leidt. Om die reden wordt met de Wab de verhoging van de transitievergoeding, nadat de arbeidsovereenkomst tien jaar heeft geduurd, afgeschaft. Daarnaast is geregeld met de Wet van 11 juli 2018, houdende maatregelen met betrekking tot de transitievergoeding bij ontslag wegens bedrijfseconomische omstandigheden of langdurige arbeidsongeschiktheid (Stb. 2018, 234) dat de werkgever met ingang van 1 april 2020 (zie Stb. 2018, ...) gecompenseerd kan worden voor de transitievergoeding die hij verschuldigd is bij ontslag van een langdurig arbeidsongeschikte werknemer. Het betalen van een transitievergoeding kan echter ook in een aantal andere gevallen leiden tot een onevenredig zware belasting voor werkgevers, namelijk in geval van pensionering of ziekte of gebreken (hierna aangeduid als ziekte) van de werkgever.

Wanneer een werkgever met pensioen gaat of ziek wordt, zal hij in eerste instantie proberen een opvolger te vinden (door het bedrijf over te dragen aan iemand binnen de onderneming of te verkopen). Dit zal dikwijls slagen waardoor de werknemers bij de onderneming werkzaam kunnen blijven. Wanneer het vinden van een opvolger onverhoopt niet lukt en de onderneming wordt beëindigd, heeft dat tot gevolg dat de werkgever alle bij hem in dienst zijnde werknemers moet ontslaan. De werkgever dient dan voor alle werknemers in korte tijd een transitievergoeding te betalen. Het betalen van transitievergoedingen bij bedrijfsbeëindiging wegens pensionering of ziekte van de werkgever kan, met name voor kleine werkgevers, tot ongewenste financiële gevolgen leiden. Van de werkgever kan niet worden verwacht dat hij al vroegtijdig anticipeert op de situatie dat de onderneming niet overgenomen wordt wanneer hij ziek wordt of met pensioen gaat. Daarom regelt de Wab dat de werkgever het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV) kan verzoeken om compensatie voor de transitievergoeding die hij heeft betaald bij het eindigen van een arbeidsovereenkomst in verband met de beëindiging van de werkzaamheden van de onderneming wegens pensionering of ziekte. De grondslag voor deze compensatie van transitievergoedingen is geregeld in artikel 7:673e van het Burgerlijk Wetboek (BW). Genoemd artikel bepaalt dat bij algemene maatregel van bestuur nadere regels worden gesteld over deze compensatie. Het onderhavige besluit voorziet in deze nadere uitwerking.

Deze nota van toelichting is als volgt opgebouwd. In hoofdstuk 2 worden de hoofdlijnen van dit besluit uiteengezet. In hoofdstuk 3 wordt nader ingegaan op de gevolgen van dit besluit. Hierbij wordt een onderscheid gemaakt tussen de financiële gevolgen en de gevolgen voor de regeldruk. Hoofdstuk 4 gaat in op de uitkomsten uit de uitvoeringstoetsen en de wijze waarop dit is verwerkt in dit besluit. Volgens hetzelfde stramien worden de uitkomsten uit de internetconsultatie in hoofdstuk 5 weergegeven. Tot slot wordt artikelsgewijs een toelichting gegeven.

Hoofdstuk 2. Hoofdlijnen van het besluit

2.1 Aanleiding

Met de Wet werk en zekerheid (hierna: Wwz) is de transitievergoeding geïntroduceerd in het ontslagrecht. Deze vergoeding kwam in de plaats van de ontslagvergoeding zoals die door de rechter voor 1 juli 2015 in ontbindingsprocedures werd toegekend. Werknemers die voorheen via de UWV-procedure werden ontslagen, hadden in beginsel geen aanspraak op een ontslagvergoeding. Sinds 1 juli 2015 is de werkgever de transitievergoeding verschuldigd aan elke werknemer van wie de arbeidsovereenkomst op initiatief van de werkgever is geëindigd of niet is voortgezet. Dit geldt ongeacht het aantal werknemers dat bij de desbetreffende werkgever in dienst is. De transitievergoeding leidt tot lagere vergoedingen dan de vroegere ontslagvergoeding. Niettemin kan de transitievergoeding duur uitpakken, nu in beginsel iedere werknemer er aanspraak op heeft indien zijn of haar arbeidsovereenkomst op initiatief van de werkgever is geëindigd of niet is voortgezet.

Bij de invoering van de Wwz is rekening gehouden met de bijzondere positie van het midden- en kleinbedrijf (mkb), in het bijzonder de positie van kleine werkgevers met minder dan 25 werknemers. Er zijn maatregelen genomen om deze werkgevers enige tijd te geven om zich voor te bereiden op het betalen van een eventuele transitievergoeding. Werkgevers met minder dan 25 werknemers zijn uitgezonderd van de hogere transitievergoeding die tot 1 januari 2020 betaald moet worden aan werknemers van 50 jaar en ouder. Daarnaast hoeven werkgevers die minder dan 25 werknemers in dienst hebben en financiële problemen hebben tot 1 januari 2020 de dienstjaren van werknemers voor 1 mei 2013 niet mee te rekenen voor het bepalen van de hoogte van de transitievergoeding indien sprake is van bedrijfseconomisch ontslag. Op deze wijze is er voor kleine werkgevers een overbruggingsperiode gerealiseerd tot 1 januari 2020, zodat zij rekening kunnen zijn gaan houden met het reserveren van financiële middelen om bij het einde van een arbeidsovereenkomst een transitievergoeding te betalen.

Na enkele jaren ervaring met de transitievergoeding is gebleken dat er 'scherpe randen' van de verplichting tot het betalen van een transitievergoeding afgehaald kunnen worden. Onder meer de Wab voorziet daarin. Onderhavig besluit vormt een uitwerking van een van de in de Wab opgenomen maatregelen waarmee scherpe randen worden weggehaald, namelijk de compensatie van de transitievergoeding bij beëindiging van de werkzaamheden van de onderneming vanwege pensionering of ziekte van de werkgever. In het algemeen geldt dat wanneer een werkgever niet langer het ondernemerschap wil voortzetten en een opvolger binnen de onderneming niet voorhanden is noch verkoop van de onderneming mogelijk is, het voortzetten van de onderneming of bedrijfsbeëindiging de enige resterende mogelijkheden zijn. Wanneer het echter voor de werkgever als gevolg van ziekte of ouderdom niet langer mogelijk is om de onderneming

voort te zetten, dan resteert enkel het ontslaan van alle werknemers en het beëindigen van de werkzaamheden van de onderneming. Het verschuldigd zijn van transitievergoedingen aan alle werknemers is een aanzienlijke financiële belasting. Een werkgever zal er op voorhand niet vanuit gaan dat opvolging binnen het bedrijf of verkoop onmogelijk is en hij daardoor hoge kosten aan transitievergoedingen moet betalen. Wanneer het daar toch op uitloopt, zal de financiële belasting relatief groot zijn, met name voor kleine werkgevers. Als gevolg hiervan kan het voorkomen dat een werkgever zijn privévermogen moet aanspreken. Is dat niet mogelijk dan belandt hij in het uiterste geval in staat van faillissement. De regering acht dit onwenselijk en is van mening dat het hiervoor beschreven risico niet onder het gebruikelijke ondernemersrisico kan worden geschaard. Het onderhavige besluit bevat een compensatieregeling waarmee de kleine werkgever kan worden gecompenseerd voor de verstrekte transitievergoedingen. Hiermee wordt beoogd te voorkomen dat werkgevers die als gevolg van ziekte of pensionering de onderneming moeten beëindigen en de werknemers moeten ontslaan het privévermogen moeten aanspreken, terwijl zij als gevolg van ziekte of pensionering naar verwachting al met een inkomstenachteruitgang worden geconfronteerd.

2.2 Voorwaarden voor compensatie

Voor het in aanmerking komen voor compensatie van de verstrekte transitievergoedingen bij het beëindigen van de werkzaamheden van de onderneming als gevolg van ziekte of pensionering van de werkgever geldt een aantal voorwaarden. Zo moet allereerst vaststaan dat sprake is van het vervallen van arbeidsplaatsen als gevolg van de beëindiging van de werkzaamheden van de onderneming. Daarnaast moet het gaan om een kleine werkgever. Voorts moet de werkgever de pensioengerechtigde leeftijd hebben bereikt of moet hij dusdanig ziek zijn dat hij zijn werkzaamheden als werkgever redelijkerwijs niet kan voortzetten. Ten slotte kan een transitievergoeding alleen gecompenseerd worden indien deze verschuldigd was in verband met eindigen van een arbeidsovereenkomst in een bepaalde periode.

In het hiernavolgende wordt nader ingegaan op de afzonderlijke eisen.

2.2.1 Vervallen van arbeidsplaatsen als gevolg van de beëindiging van de werkzaamheden van de onderneming

Voorwaardelijk om voor de compensatie in aanmerking te komen is dat sprake is van het vervallen van arbeidsplaatsen als gevolg van de beëindiging van de werkzaamheden van de onderneming. Om vast te stellen of aan deze voorwaarde wordt voldaan, wordt aangesloten bij de beoordeling die UWV uitvoert of er een redelijke grond is om de arbeidsovereenkomst op te zeggen wegens het vervallen van arbeidsplaatsen als gevolg van de beëindiging van de werkzaamheden van de onderneming (artikel 7:669, derde lid, onderdeel a, BW). Zodra UWV voor ten minste één werknemer van die onderneming toestemming heeft verleend om de arbeidsovereenkomst wegens deze ontslaggrond op te zeggen dan is voldaan aan de voorwaarde. Door hierbij aan te sluiten is aannemelijk dat de onderneming de werkzaamheden heeft beëindigd of in ieder geval op korte termijn zal gaan beëindigen. Een verdere beoordeling van deze voorwaarde na het ontvangen van de aanvraag voor compensatie is dan niet nodig.

De wijze waarop UWV beoordeelt of aan de bedrijfseconomische ontslaggrond is voldaan, wordt beschreven in de door UWV opgestelde Uitvoeringsregels ontslag om

bedrijfseconomische redenen. Deze zijn te raadplegen op de website van UWV. Hieruit blijkt dat UWV voor de beoordeling onder andere de volgende gegevens opvraagt:

- de reden om de werkzaamheden van de onderneming te beëindigen;
- de datum van de (voorgenomen) bedrijfsbeëindiging;
- de bestemming van het bedrijfspand, de activa, het klantenbestand etc. na de bedrijfsbeëindiging.

Zodra UWV voor ten minste één werknemer toestemming heeft verleend om de arbeidsovereenkomst op te zeggen wegens bedrijfseconomische redenen en specifiek omdat arbeidsplaatsen vervallen als gevolg van de beëindiging van de werkzaamheden van de onderneming dan is aan de in deze paragraaf bedoelde voorwaarde voldaan. Dat betekent dat het niet noodzakelijk is dat de onderneming al daadwerkelijk geheel is beëindigd. Om fiscale redenen of bijvoorbeeld omdat er nog pensioengelden in de onderneming zitten, kan er geruime tijd verstrijken tussen het beëindigen van de werkzaamheden van de onderneming en de daadwerkelijke bedrijfsbeëindiging. Zeker bij ziekte (pensionering is redelijk te voorzien) is het niet realistisch dat de onderneming kort na ontstaan van de ziekte geheel beëindigd is.

Het is niet noodzakelijk dat voor alle werknemers de arbeidsovereenkomst wordt opgezegd met toestemming van UWV wegens het vervallen van arbeidsplaatsen als gevolg van de beëindiging van de werkzaamheden van de onderneming. Voorwaardelijk om in aanmerking te komen voor compensatie van de transitievergoeding is dat er voor ten minste één werknemer toestemming voor opzegging door UWV is verleend. Hiermee wordt voorkomen dat een werkgever zich (onnodig) voor alle werknemers tot UWV (of de rechter) moet wenden om de arbeidsovereenkomst te beëindigen teneinde voor compensatie van de verstrekte transitievergoeding in aanmerking te komen. De (transitie)vergoedingen die zijn verstrekt in het kader van het eindigen van de arbeidsovereenkomsten van de andere werknemers kunnen gecompenseerd worden indien de arbeidsovereenkomsten van rechtswege zijn geëindigd, door opzegging met schriftelijke instemming van de werknemer, na ontbinding door de rechter of met wederzijds goedvinden.

Het is mogelijk dat UWV weigert om toestemming te verlenen om de arbeidsovereenkomst op te zeggen wegens het vervallen van arbeidsplaatsen als gevolg van de beëindiging van de werkzaamheden van de onderneming. In dat geval kan de werkgever naar de rechter om de arbeidsovereenkomst te laten ontbinden. Ook zodra de rechter de arbeidsovereenkomst van ten minste één werknemer wegens het vervallen van arbeidsplaatsen als gevolg van de beëindiging van de werkzaamheden van de onderneming heeft ontbonden, voldoet de werkgever aan de voorwaarde zoals hiervoor beschreven.

2.2.2 Kleine werkgever

Het min of meer gelijktijdig betalen van de transitievergoeding aan alle werknemers op het moment dat de onderneming wordt beëindigd, vormt een zware belasting. Met name voor kleine werkgevers kan het betalen van transitievergoedingen bij het beëindigen van de onderneming grote gevolgen hebben. Zeker als deze werkgevers zich door een onvoorziene omstandigheid, zoals het niet kunnen vinden van een opvolger voor de onderneming bij ziekte of pensionering, onvoldoende hebben kunnen voorbereiden. Dikwijls zal het spaargeld of de pensioenvoorziening aangesproken moeten worden om de werknemers de wettelijk verschuldigde transitievergoeding te kunnen betalen. Grotere werkgevers hebben in het algemeen meer financiële mogelijkheden om

reserveringen te maken voor de betaling van transitievergoedingen zonder dat daarbij het privévermogen van de werkgever aangesproken moet worden. Om deze reden wil de regering kleine werkgevers compenseren voor de verstrekte transitievergoedingen in geval van het beëindigen van de werkzaamheden van de onderneming vanwege pensionering of ziekte.

Bij de omschrijving van een kleine werkgever is aangesloten bij wettelijke bepalingen, zoals de tot 1 januari 2020 geldende artikelen 7:673a en 7:673d BW, en artikel 34 van de Wet financiering sociale verzekeringen. Met het onderhavige besluit wordt geregeld dat de werkgever in aanmerking komt voor compensatie vanwege pensionering of ziekte indien hij in de onderneming minder dan 25 werknemers in dienst had op 1 januari van het kalenderjaar waarin het verzoek is ingediend voor de voor de eerste werknemer verkregen toestemming om de arbeidsovereenkomst op te zeggen (dan wel de voor de eerste werknemer ingewilligde ontbinding) wegens het vervallen van arbeidsplaatsen als gevolg van de beëindiging van de werkzaamheden van de onderneming. Opgemerkt zij dat het voor de berekening van het aantal werknemers niet relevant is of een werknemer in tijdelijke dan wel vaste dienst is. Uitzendkrachten of payrollwerknemers die aan de werkgever van de onderneming (in de hoedanigheid van inlener) ter beschikking zijn gesteld, tellen niet mee voor de berekening van het aantal werknemers. Bij het vaststellen van het aantal werknemers van een eenmanszaak worden alleen de werknemers meegeteld die een arbeidsovereenkomst hebben met de eigenaar (formele werkgever) en werkzaam zijn in de onderneming waarvan de werkzaamheden zijn of worden beëindigd. Ook voor het vaststellen van het aantal werknemers binnen een besloten of naamloze vennootschap (BV of NV) wordt gekeken naar het aantal werknemers dat een arbeidsovereenkomst heeft met de formele werkgever, dat wil zeggen de BV of NV als rechtspersoon, en dat werkzaam is in de onderneming waarvan de werkzaamheden zijn of worden beëindigd. Maakt de BV of NV onderdeel uit van een groep dan wordt gekeken naar het totaal aantal werknemers dat in dienst is bij de werkgevers van de verschillende ondernemingen in de groep. De reden om binnen een groep alle werknemers die in dienst zijn bij de verschillende ondernemingen mee te laten tellen, is dat bij een groep sprake is van een centrale leiding, een organisatorische verbondenheid van rechtspersonen en vennootschappen, en een economische eenheid.

Bij een vennootschap onder firma (vof), commanditaire vennootschap (cv), of maatschap is de natuurlijke persoon (venno(o)t(en) of ma(a)t(en)) met wie de werknemer een arbeidsovereenkomst is aangegaan de werkgever. De werknemers kunnen een arbeidsovereenkomst zijn aangegaan met één van de vennoten of maten, maar ook met meerdere of alle vennoten of maten. Aangezien dus niet per se alle maten of vennoten gezamenlijk de formele werkgever zijn, is het niet wenselijk om voor het vaststellen van het aantal werknemers aan te sluiten bij de formele werkgever. Zodoende wordt bij een vof, cv, of maatschap naar het aantal werknemers gekeken dat in dienst is binnen de onderneming waarvan de werkzaamheden zijn of worden beëindigd. Evenals bij de BV en NV, geldt ook hier dat, in het geval de vof, cv of maatschap onderdeel uitmaakt van een groep, alle werknemers die in dienst zijn binnen de verschillende ondernemingen van de groep worden meegerekend om vast te stellen of sprake is van een kleine werkgever.

Wanneer UWV bij de beoordeling van de aanvraag constateert dat er 25 of meer werknemers in dienst zijn dan wordt de aanvraag afgewezen. Constateert UWV op een later moment dat de werkgever, al dan niet bewust, onjuiste informatie heeft verstrekt over het aantal werknemers en er 25 of meer werknemers in dienst waren in de

onderneming van de werkgever dan wel binnen de groep, dan wordt de ten onrechte verstrekte compensatie door UWV teruggevorderd.

2.2.3 De werkgever

Bij een eenmanszaak, vof, cv, of maatschap is de natuurlijke persoon (eigenaar, venno(o)t(en) of ma(a)t(en)) met wie de werknemer een arbeidsovereenkomst is aangegaan de werkgever en dus degene die de transitievergoeding verschuldigd is aan de werknemer bij het eindigen van de arbeidsovereenkomst. Bij een BV respectievelijk NV is de werkgever geen natuurlijke persoon, maar een rechtspersoon. Een rechtspersoon kan vanzelfsprekend niet ziek worden of met pensioen gaan. Het is echter wel wenselijk om ook de rechtspersoon te compenseren omdat de BV (en ook de NV, alhoewel dat in de praktijk weinig zal voorkomen omdat er in de regel 25 of meer werknemers werkzaam zullen zijn in de NV) beëindigd kan worden wegens ziekte of pensionering van de directeur-groootaandeelhouder (hierna: dga). De dga en de BV zijn weliswaar op zichzelf losstaande entiteiten, maar de verwevenheid van zakelijk en privévermogen is dikwijls groot waardoor de beëindiging van de onderneming niet alleen gevolgen heeft voor het zakelijk vermogen van de dga, maar ook het privévermogen van de dga kan raken. Dit is met name aan de orde als de dga zelf een lening verstrekt aan de BV of dit doet via een geldverstrekker. Bij dat laatste is de dga dikwijls hoofdelijk aansprakelijk voor deze lening. De verwevenheid is het gevolg van de sleutelrol die de dga inneemt in de BV. Wanneer de BV wordt beëindigd vanwege pensionering of ziekte van de dga dan valt de omzet weg. Gevolg van het wegvallen van de omzet is dat dit ook voor het privévermogen van de dga verstrekkende gevolgen kan hebben. Om deze reden kan de BV of NV ook in aanmerking komen voor compensatie als de dga aan de voorwaarde voor ziekte of pensionering voldoet.

Andere rechtspersonen dan de BV en NV, zoals de stichting en de vereniging, komen niet in aanmerking voor de compensatie. De reden is dat de continuïteit van de vereniging of stichting doorgaans niet direct afhankelijk zal zijn van één individueel bestuurslid. Daarnaast zal er in geen of veel mindere mate sprake zijn van een verwevenheid tussen het zakelijk vermogen van de onderneming en het privévermogen van de bestuurder van de stichting of de vereniging.

2.2.4 Pensionering

Aan de voorwaarde voor pensionering is voldaan wanneer de eigenaar van een eenmanszaak, vennoot, maat of dga de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt of gaat bereiken binnen zes maanden nadat dat het verzoek is ingediend voor de voor de eerste werknemer verkregen toestemming om de arbeidsovereenkomst op te zeggen (dan wel nadat het verzoek is ingediend voor de voor de eerste werknemer ingewilligde ontbinding) wegens het vervallen van arbeidsplaatsen als gevolg van de beëindiging van de werkzaamheden van de onderneming. De natuurlijke persoon op wie de pensionering betrekking heeft, valt gelet op het voorgaande dus niet in alle gevallen samen met de formele werkgever. Door de werkgever voor compensatie wegens pensionering in aanmerking te laten komen wanneer binnen zes maanden na indiening van het verzoek om de toestemming of de ontbinding de AOW-gerechtigde leeftijd wordt bereikt, wordt de mogelijkheid gegeven om de onderneming ook daadwerkelijk te beëindigen op de dag dat de AOW-gerechtigde leeftijd wordt bereikt.

Wanneer een werkgever compensatie heeft verkregen voor de verstrekte transitievergoedingen wegens het vervallen van arbeidsplaatsen als gevolg van de

beëindiging van de werkzaamheden van de onderneming vanwege pensionering, dan wordt ervan uitgegaan dat de gepensioneerde daarmee het einde van diens arbeidsleven heeft bereikt. Wanneer reeds compensatie vanwege pensionering van een bepaalde persoon verstrekt is en diezelfde persoon vervolgens actief blijft of wordt in een andere onderneming, wordt daarom niet nogmaals compensatie verstrekt wanneer op een later moment die andere onderneming vanwege pensionering van diezelfde persoon wordt beëindigd. Dit betekent dat iemand die meerdere ondernemingen tegelijk voert, al dan niet in groepsverband, en één onderneming beëindigt wegens pensionering niet op een later moment nogmaals een geslaagd beroep kan doen op de compensatieregeling als de werkzaamheden in de andere onderneming worden beëindigd wegens diens pensionering. Aangezien niet verondersteld kan worden dat een werkgever exact op hetzelfde moment de werkzaamheden in twee of meerdere ondernemingen beëindigt, is geregeld dat in het geval van het min of meer gelijktijdig beëindigen van ondernemingen wel voor verschillende ondernemingen compensatie kan worden verstrekt vanwege pensionering van dezelfde persoon. Het besluit bepaalt dat van een dergelijke min of meer gelijktijdige beëindiging sprake is indien er een periode van maximaal negen maanden zit tussen de voor de afzonderlijke ondernemingen ingediende verzoeken om de arbeidsovereenkomst van de eerste werknemer op te zeggen (dan wel te ontbinden) wegens het vervallen van arbeidsplaatsen als gevolg van de beëindiging van de werkzaamheden van de onderneming.

Het is goed denkbaar dat er binnen de onderneming meerdere natuurlijke personen actief zijn op wie de pensionering betrekking kan hebben. Bij de vof, cv en de maatschap zal daar altijd sprake van zijn. Ook binnen de BV en NV zal het dikwijls voorkomen dat er meerdere dga's zijn. Aangezien er, zeker binnen kleine ondernemingen, vaak een zekere afhankelijkheid zal bestaan tussen de vennoten, maten of dga's onderling, is het niet wenselijk om te verplichten dat alle vennoten, maten of dga's aan de voorwaarde voor pensionering moeten voldoen. Zodoende is het noodzakelijk dat het vervallen van arbeidsplaatsen als gevolg van de beëindiging van de werkzaamheden van de onderneming het gevolg is van ziekte of pensionering van ten minste één van deze personen. Ter illustratie; een echtpaar heeft een man-vrouw firma (vof) en runt een restaurant. De vrouw is gastvrouw en geeft leiding aan de bediening en de man is chef-kok. Daarnaast zijn er 4 werknemers in dienst. De man heeft de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt en kan het fulltime werken in de eigen onderneming niet langer opbrengen. De onderneming kan niet worden verkocht en moet noodgedwongen worden beëindigd doordat er geen financiële middelen zijn voor het in dienst nemen van een nieuwe werknemer in de functie van chef-kok. In dit voorbeeld zijn zowel de man als de vrouw werkgever in de vof. Ondanks het feit dat alleen de man voldoet aan de voorwaarde voor pensionering, kunnen in deze situatie de verstrekte transitievergoedingen gecompenseerd worden.

2.2.5 Ziekte

Hoewel een werkgever niet snel geneigd zal zijn om de bedrijfsactiviteiten te staken en het doorgaan echt als allerlaatste mogelijkheid in overweging zal nemen, is het van belang duidelijke voorwaarden te stellen over wanneer als gevolg van ziekte compensatie van de verstrekte transitievergoedingen ontvangen kan worden. Op die manier kan eventueel misbruik van de compensatieregeling worden voorkomen. Als voorwaarde om in aanmerking te komen voor de compensatie vanwege ziekte geldt dat de eigenaar van een eenmanszaak, vennoot, maat of dga dusdanig ziek moet zijn dat niet te verwachten is dat hij zijn werkzaamheden redelijkerwijs kan of, indien de werkzaamheden van de onderneming reeds beëindigd zijn, had kunnen voortzetten

binnen een periode van zes maanden nadat een bedrijfsarts hierover geadviseerd heeft. De natuurlijke persoon op wie de pensionering betrekking heeft, valt gelet op het voorgaande niet in alle gevallen samen met de formele werkgever. Er is gekozen voor een periode van zes maanden om te voorkomen dat te lichtvaardig wordt overgegaan tot het beëindigen van de onderneming wegens ziekte en het aanvragen van compensatie. Het hanteren van een langere periode dan zes maanden wordt niet wenselijk geacht. Wanneer een eigenaar van een eenmanszaak, vennoot, maat of dga langer dan een half jaar als gevolg van ziekte niet in staat is de werkzaamheden als werkgever uit te voeren en hierdoor de bedrijfsactiviteiten grotendeels zijn stil komen te liggen, zal dat een grote aanslag zijn op de financiële reserves van de werkgever.

De beoordeling of de desbetreffende persoon dusdanig ziek is dat niet verwacht kan worden dat hij zijn werkzaamheden redelijkerwijs kan of had kunnen voortzetten binnen een periode van zes maanden nadat een bedrijfsarts hierover een advies heeft gegeven, vindt plaats door UWV. UWV is vertrouwd met sociaal medische beoordelingen. Hoewel het bij de door UWV reeds uit te voeren beoordelingen gaat om werknemers en het bij dit besluit gaat het om ziekte van de (persoon achter de) werkgever, ligt dit in elkaars verlengde. Hierdoor is een beoordeling van de ziekte van de werkgever door UWV een voor de hand liggende keuze. Wegens de schaarste aan verzekeringsartsen waar UWV momenteel mee geconfronteerd wordt, is het noodzakelijk om de arts van UWV bij de uitoefening van deze nieuwe wettelijke taak zo veel mogelijk te ondersteunen. Om die reden wordt geregeld dat voorafgaand aan de sociaal medische beoordeling door UWV of sprake is van ziekte in de zin van dit compensatiebesluit, er een actueel advies van een bedrijfsarts moet worden gegeven. Dit hoeft overigens niet de bedrijfsarts te zijn waarmee de werkgever een contract heeft ten behoeve van zijn werknemers. De verplichting voor de werkgever om een dergelijk advies te verstrekken bij de compensatieaanvraag en wat onder een actueel advies wordt verstaan, wordt op het niveau van een ministeriële regeling (op grond van artikel 7:673e, zevende lid, BW) geregeld. Gedacht wordt te regelen dat het advies van een bedrijfsarts op het moment van de indiening van de aanvraag voor compensatie maximaal 1 maand oud mag zijn.

In overleg met UWV en deskundigen- en belangenorganisaties op het terrein van arbeids-, bedrijfs- en verzekeringsgeneeskunde wordt bezien hoe objectieve beoordelingscriteria geformuleerd kunnen worden op basis waarvan een bedrijfsarts een advies kan geven over de verwachting dat de persoon al dan niet zijn werkzaamheden redelijkerwijs kan of had kunnen voortzetten. Bij ministeriële regeling wordt geregeld welke onderdelen het stuk van de bedrijfsarts in ieder geval dient te bevatten. In elk geval zal inzichtelijk gemaakt moeten worden wat de voor de bedrijfsvoering kenmerkende taken zijn die de eigenaar van de eenmanszaak, vennoot, maat of dga persoonlijk uitvoert, of, indien de werkzaamheden van de onderneming reeds beëindigd zijn, uitvoerde. Indien een bedrijfsarts dat noodzakelijk acht voor de advisering dan kan deze beschrijving door een gecertificeerde arbeidsdeskundige worden opgesteld. Een bedrijfsarts zal een beschrijving opstellen van de objectief medische belastbaarheid in termen van functionele mogelijkheden en beperkingen. Hij zal voorts een prognose van de functionele mogelijkheden en beperkingen geven. Ten slotte zal hij een concreet advies geven over het al dan niet door de persoon kunnen verrichten van de beschreven kenmerkende taken binnen zes maanden, zonder rekening te houden met eventuele mogelijkheden tot aanpassing van de bedrijfsvoering. Het UWV beoordeelt vervolgens op basis van de aangeleverde stukken en eventueel eigen onderzoek of wegens ziekte niet verwacht kan worden dat de persoon zijn werkzaamheden redelijkerwijs kan of had kunnen voortzetten binnen zes maanden nadat het advies door de bedrijfsarts gegeven is.

Evenals bij de voorwaarde omtrent pensionering geldt bij de voorwaarde omtrent ziekte dat indien sprake is van een vennootschap of maatschap dan wel indien er meerdere dga's zijn, het volstaat wanneer één van die personen aan de voorwaarde omtrent ziekte voldoet.

2.2.6 Vergoedingen die gecompenseerd kunnen worden

Voor een recht op compensatie wegens het beëindigen van de werkzaamheden van de onderneming wegens ziekte of pensionering is noodzakelijk dat de transitievergoedingen daadwerkelijk zijn verstrekt aan de werknemers (zie artikel 7:673e, tweede lid, BW).

In de aanloop naar een bedrijfsbeëindiging zal de werkgever wellicht al afscheid hebben genomen van één of meer werknemers, bijvoorbeeld doordat hij aflopende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd niet verlengt of doordat om andere bedrijfseconomische redenen dan het beëindigen van de werkzaamheden reeds arbeidsovereenkomsten zijn opgezegd. Ook aan de werknemers die voorafgaand aan de beëindiging van de werkzaamheden van de onderneming zijn ontslagen of van wie de arbeidsovereenkomst van rechtswege is geëindigd, zal een transitievergoeding zijn verstrekt. Het ligt voor de hand om ook compensatie te verstrekken voor de transitievergoedingen die betaald zijn kort voordat besloten is de werkzaamheden van de onderneming te beëindigen. Zouden deze transitievergoedingen niet gecompenseerd worden dan wordt het voor een kleine werkgever wellicht minder aantrekkelijk om te reorganiseren teneinde te voorkomen dat de volledige werkzaamheden van de onderneming beëindigd moeten worden. Zodoende komen transitievergoedingen ook in aanmerking voor compensatie indien de werkgever deze verschuldigd was in verband met het eindigen van arbeidsovereenkomsten in de zes maanden voorafgaand aan het verzoek om de arbeidsovereenkomst voor de voor de eerste werknemer op te zeggen (dan wel te ontbinden) wegens het vervallen van arbeidsplaatsen als gevolg van de beëindiging van de werkzaamheden van de onderneming. De laatste dag van de arbeidsovereenkomst is bepalend voor het moment waarop de arbeidsovereenkomst is geëindigd.

Voorwaardelijk voor de compensatie is dat voor ten minste één werknemer in die onderneming toestemming van UWV is verkregen om de arbeidsovereenkomst op te zeggen wegens het verval van arbeidsplaatsen als gevolg van het beëindigen van de werkzaamheden van de onderneming. Wanneer UWV deze toestemming niet heeft verleend, kan de werkgever de rechter verzoeken de arbeidsovereenkomst voor ten minste één werknemer te ontbinden op grond van dezelfde ontslaggrond. Wanneer de toestemming door UWV is verleend of het ontbindingsverzoek door de rechter is ingewilligd dan kan een werkgever niet eindeloos een beroep doen op de compensatieregeling. Om die reden kunnen transitievergoedingen alleen gecompenseerd worden wanneer zij zijn verschuldigd in verband met het eindigen van arbeidsovereenkomsten in de negen maanden na de verleende toestemming van UWV of inwilliging van het ontbindingsverzoek door de rechter. In de praktijk zal nagenoeg altijd aan deze voorwaarde worden voldaan, aangezien UWV (respectievelijk de rechter) enkel toestemming zal verlenen voor het opzeggen van de arbeidsovereenkomst (respectievelijk het ontbindingsverzoek zal inwilligen) wegens het vervallen van arbeidsplaatsen als gevolg van beëindiging van de werkzaamheden van de onderneming, indien aannemelijk is dat dit op korte termijn zal gebeuren.

Het is mogelijk dat de werkgever gespreid over een periode meerdere keren een compensatieaanvraag indient. Gelet op het voorgaande kan de werkgever compensatie verkrijgen voor arbeidsovereenkomsten die zijn geëindigd in de periode van negen maanden na de door UWV verleende toestemming (dan wel de door de rechter ingewilligde ontbinding). Tezamen met de mogelijkheid dat ook reeds verstrekte transitievergoedingen in verband met het eindigen van arbeidsovereenkomsten in de zes maanden voorafgaand aan het verzoek om die toestemming (dan wel het verzoek om die ontbinding) worden gecompenseerd, maakt dit het mogelijk om over een langere periode reeds verstrekte transitievergoedingen gecompenseerd te krijgen. Hierdoor worden de financiële lasten voor een werkgever als gevolg van het 'voorschieten' van de transitievergoedingen beperkt.

2.3 Overlijden

Compensatie van reeds door de werkgever betaalde transitievergoedingen kan ook worden verstrekt als de desbetreffende eigenaar van de eenmanszaak, vennoot, maat of dga is komen te overlijden. Voorwaardelijk is dat voorafgaand aan het overlijden de werkgever een aanvraag voor compensatie bij UWV heeft ingediend. De aanvraag kan derhalve niet door erfgenamen worden gedaan. Is de aanvraag ingediend wegens pensionering van de werkgever dan is bepalend of eigenaar van de eenmanszaak, vennoot, maat of dga de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt of bij leven zou hebben bereikt binnen zes maanden na het indienen van genoemd verzoek om toestemming respectievelijk ontbinding.

2.4 Voorkomen misbruik en oneigenlijk gebruik

Ter voorkoming van misbruik of oneigenlijk gebruik is als voorwaarde opgenomen dat de eigenaar van de eenmanszaak, vennoot, maat of dga op het moment van het indienen van het verzoek om toestemming om de arbeidsovereenkomst van de eerste werknemer op te zeggen (dan wel het moment van het indienen van het ontbindingsverzoek voor de eerste werknemer) ten minste twee jaar in die hoedanigheid aan de onderneming moet zijn verbonden. Door deze voorwaarde wordt voorkomen dat kort voor de bedrijfsbeëindiging door de onderneming een persoon wordt aangetrokken die voldoet aan de voorwaarden om op die manier voor de compensatie in aanmerking te komen.

Het risico op misbruik of oneigenlijk gebruik bij een aanvraag voor compensatie wegens beëindiging van de werkzaamheden van de onderneming als gevolg van ziekte van de werkgever wordt beperkt doordat ziekte door een arts van UWV, na advisering van een bedrijfsarts, wordt vastgesteld. Bij pensionering is het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd bepalend en daarnaast is een beperking aangebracht voor wat betreft het verkrijgen van compensatie vanwege pensionering van dezelfde persoon in het kader van de beëindiging van meerdere ondernemingen.

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. UWV zal controles inbouwen in o.a. de registratie- en beoordelingssystemen om onjuist aangeleverde informatie vroegtijdig te onderkennen en daarop te acteren. 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 (op grond van artikel 7:673e, vijfde lid, BW) terugvorderen van de werkgever. Daar waar sprake is geweest van het bewust

verstrekken van verkeerde informatie (fraude) kan UWV hiervan aangifte doen bij het Openbaar Ministerie.

2.5 Nadere regels met betrekking tot de compensatieaanvraag

Bij ministeriële regeling zullen nadere regels worden gesteld over de procedure met betrekking tot het aanvragen van compensatie. Hiertoe wordt de Regeling compensatie transitievergoeding gewijzigd. De werkgever zal, naast het bij ziekte verplichte advies van een bedrijfsarts, gegevens dienen te verstrekken aan UWV over de arbeidsovereenkomsten en gegevens waaruit blijkt hoe de (transitie-)vergoedingen zijn berekend door de werkgever en dat deze ook daadwerkelijk aan de werknemers zijn betaald. UWV toetst deze gegevens op volledigheid en aannemelijkheid.

Hoofdstuk 3. Financiële Gevolgen

3.1 Volume aspecten

Uit cijfers van het CBS blijkt dat Nederland in 2017 naar schatting 300.000 ondernemingen kende met minder dan 25 werknemers in dienst. Het CBS heeft onderzoek gedaan naar het aantal ondernemingen dat is beëindigd. Daarbij is gekeken naar ondernemingen met werknemers in dienst, die niet gestopt zijn vanwege faillissement. Bij faillissement is er immers niet langer een transitievergoeding door de werkgever verschuldigd. Onderstaande tabel geeft dit aantal voor verschillende jaren weer voor bedrijven met minder dan 25 werknemers.

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Aantal gestopte ondernemers	6.800	6.130	6.830	6.690	5.760	5.340	5.810

Het CBS heeft vervolgens in kaart gebracht welke leeftijd ondernemers hebben als zij stoppen. Op basis van die informatie is geconcludeerd dat jaarlijks gemiddeld circa 800 ondernemingen worden beëindigd wegens pensionering. Het aantal ondernemers dat stopt vanwege ziekte is minder goed inzichtelijk. Naar schatting gaat het jaarlijks om circa 600 ondernemingen. Deze schatting is gebaseerd op informatie van het CBS over het aantal ondernemers dat een aan ziekte gerelateerde uitkering ontvangt nadat zij gestopt zijn en op ervaringsgegevens uit de WIA. Op grond van deze gegevens is de verwachting dat in totaal circa 1.400 werkgevers jaarlijks een aanvraag voor compensatie van de verstrekte transitievergoedingen indienen bij UWV.

Per werkgever zijn er naar schatting 4 werknemers (gebaseerd op cijfers van het CBS) die een transitievergoeding ontvangen wegens het eindigen van de arbeidsovereenkomst als gevolg van de beëindiging van de werkzaamheden van de onderneming wegens pensionering of ziekte van de werkgever.

3.2 Financiële aspecten

Uit het bovenstaande blijkt dat naar verwachting aan circa 1.400 werkgevers per jaar compensatie wordt toegekend. De gemiddelde transitievergoeding per werknemer bedraagt circa €5.000. De totale te compenseren transitievergoeding komt daarmee op een kleine € 30 miljoen.

Uit de uitvoeringstoets die het UWV over het conceptbesluit heeft uitgebracht blijken jaarlijkse uitvoeringskosten van circa € 3 miljoen. Deze structurele kosten zien met name op de inzet van een kleine 30 fte om onder andere aanvragen voor het verstrekken van een ontslagvergunning wegens bedrijfsbeëindiging te beoordelen alsmede om de ziekte van de werkgever vast te stellen en uiteindelijk het recht op compensatie vast te stellen. Maar ook voor het beoordelen van eventuele bezwaar- en beroepsprocedures en het oppakken van mogelijke fraudesignalen zijn extra medewerkers nodig.

Het voorgaande brengt met zich mee dat de kosten van deze regeling jaarlijks een kleine € 35 miljoen bedragen. De regeling wordt gefinancierd vanuit het Algemeen arbeidsongeschiktheidsfonds (Aof), waar een verhoging van de (uniforme) premie tegenover zal staan.

Hoofdstuk 4. Reactie op toetsen

Vanwege de maximale verandercapaciteit kan UWV de noodzakelijke systeemaanpassingen voor deze compensatieregeling pas doorvoeren ná invoering van de compensatieregeling transitievergoeding langdurige arbeidsongeschiktheid, dus ná 1 april 2020. Voor deze aanpassingen heeft UWV negen maanden nodig. Zodoende heeft UWV aangegeven de compensatieregeling per 1 januari 2021 uit te kunnen voeren.

Hoofdstuk 5. Internetconsultatie

PM aanvullen na internetconsultatie

II. Artikelsgewijs

Artikel 1

In dit artikel zijn de in dit besluit voorkomende begrippen gedefinieerd. Het begrip 'compensatie' is gedefinieerd om ervoor te zorgen dat op een eenvoudige wijze verwezen kan worden naar de door het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen (UWV) te verstrekken vergoeding, bedoeld in artikel 7:673e, eerste lid, aanhef en onderdeel b, BW (te weten: de vergoeding voor een door de werkgever betaalde transitievergoeding bij het eindigen van een arbeidsovereenkomst in verband met het vervallen van arbeidsplaatsen als gevolg van de beëindiging van de werkzaamheden van de onderneming vanwege pensionering of ziekte of gebreken van de werkgever). Om die reden zijn eveneens de begrippen 'compensatieaanvraag', 'compensatie vanwege pensionering' en 'compensatie vanwege ziekte of gebreken' gedefinieerd. In artikel 7:673e, eerste lid, onderdeel b, onder 1°, BW gaat het om het bereiken of bereikt hebben van de in artikel 7, onderdeel a, van de Algemene Ouderdomswet bedoelde leeftijd. Teneinde hier op eenvoudige wijze naar te kunnen verwijzen wordt hiervoor in dit besluit het begrip 'pensionering' gehanteerd. Bij de begripsbepaling 'directeur-grotoaandeelhouder' wordt verwezen naar hetgeen daaronder wordt verstaan krachtens onder meer artikel 6, vierde lid, van de Werkloosheidswet. Dit is geregeld in de Regeling aanwijzing directeur-grotoaandeelhouder 2016. Onder 'werkgever', 'werknemer' en 'arbeidsovereenkomst' wordt verstaan hetgeen daaronder wordt verstaan in artikel 7:610 BW. In onderhavig besluit wordt omwille van de begrijpelijkheid de term 'werkgever' eveneens gehanteerd daar waar de arbeidsovereenkomst met de werknemer reeds is geëindigd en derhalve eigenlijk sprake is van een 'ex-werkgever'.

Artikel 2

Artikel 7:673e, eerste lid, onderdeel b, BW bepaalt dat compensatie vanwege pensionering of ziekte of gebreken van de werkgever alleen wordt verstrekt indien de arbeidsovereenkomst is geëindigd in verband met het vervallen van arbeidsplaatsen als gevolg van de beëindiging van de werkzaamheden van de onderneming. Dit artikel bepaalt dat daarvan sprake is zodra voor ten minste één werknemer door het UWV toestemming als bedoeld in artikel 7:671a BW is verleend om de arbeidsovereenkomst op grond van artikel 7:669, derde lid, onderdeel a, BW op te zeggen vanwege het vervallen van arbeidsplaatsen als gevolg van de beëindiging van de werkzaamheden van de onderneming. Het gaat hierbij om een volledige beëindiging van de werkzaamheden en niet om gedeeltelijke beëindiging. Niet noodzakelijk is dat de onderneming ten tijde van het indienen van het verzoek om de toestemming van het UWV reeds is beëindigd. Het is bijvoorbeeld denkbaar dat de werkgever nog bepaalde (financiële) verplichtingen moet afronden alvorens de onderneming daadwerkelijk wordt beëindigd. Artikel 2 bepaalt voorts dat voor de toepassing van artikel 7:673e, eerste lid, onderdeel b, BW eveneens sprake is van het vervallen van arbeidsplaatsen als gevolg van de beëindiging van de werkzaamheden van de onderneming zodra de kantonrechter, nadat de toestemming door het UWV is geweigerd, de arbeidsovereenkomst van ten minste één werknemer heeft ontbonden vanwege het vervallen van arbeidsplaatsen als gevolg van de beëindiging van de werkzaamheden van de onderneming.

Indien de werkgever meerdere ondernemingen in stand houdt of indien sprake is van een groep als bedoeld in artikel 2:24b BW en er (met inachtneming van in het bijzonder de artikelen 3 en 7) compensatie wordt aangevraagd in het kader van de beëindiging van meerdere van die ondernemingen dan wordt per onderneming bezien of aan het onderhavige artikel 2 wordt voldaan. Per onderneming dient dan derhalve voor ten minste één werknemer toestemming te zijn verleend om de arbeidsovereenkomst op te zeggen (dan wel het verzoek om ontbinding te zijn ingewilligd), vanwege het vervallen van arbeidsplaatsen als gevolg van de beëindiging van de werkzaamheden van de onderneming.

In geval van een vennootschap onder firma, een commanditaire vennootschap of een maatschap, kan het zijn dat de arbeidsovereenkomst van een werknemer in die onderneming niet is aangegaan met alle vennoten of maten, maar bijvoorbeeld met slechts één vennoot of maat. Op grond van het onderhavige artikel 2 is ook sprake van het vervallen van arbeidsplaatsen als gevolg van de beëindiging van de werkzaamheden van de onderneming, bedoeld in artikel 7:673, eerste lid, onderdeel b, BW zodra aan één vennoot of maat toestemming is verleend om de arbeidsovereenkomst van ten minste één werknemer op te zeggen dan wel zodra de arbeidsovereenkomst van ten minste één werknemer met één vennoot of maat is ontbonden.

Artikel 3

Artikel 3, eerste lid, bepaalt dat de werkgever alleen in aanmerking komt voor compensatie vanwege pensionering of ziekte of gebreken indien hij minder dan 25 werknemers in dienst had in de onderneming op 1 januari van het kalenderjaar waarin het verzoek om de toestemming of de ontbinding, bedoeld in artikel 2, is ingediend. De eis in dit artikel is derhalve gekoppeld aan de door het UWV voor de eerste werknemer gegeven toestemming om de arbeidsovereenkomst op te zeggen dan wel de voor de eerste werknemer door de kantonrechter ingewilligde ontbinding op grond van artikel 7:671b, eerste lid, onderdeel b, BW. Indien de onderneming van de werkgever deel uitmaakt van een groep als bedoeld in artikel 2:24b BW, komt de werkgever slechts in aanmerking voor compensatie indien die ondernemingen samen minder dan 25

werknemers in dienst hadden op 1 januari van het kalenderjaar waarin het verzoek om de toestemming respectievelijk de ontbinding, bedoeld in artikel 2, is ingediend.

Op grond van het tweede lid geldt voor ondernemingen die toebehoren aan een vennootschap onder firma, een commanditaire vennootschap of een maatschap een andere eis. In geval van een vennootschap onder firma, een commanditaire vennootschap of een maatschap, kan het zijn dat de arbeidsovereenkomst van een werknemer in die onderneming niet is aangegaan met alle vennoten of maten, maar bijvoorbeeld met slechts één vennoot of maat. In dat geval is die individuele vennoot of maat de werkgever. Op grond van het tweede lid komt de individuele maat of vennoot dan slechts in aanmerking voor compensatie indien in totaal op het niveau van de onderneming minder dan 25 werknemers in dienst waren op 1 januari van het kalenderjaar waarin het verzoek om de toestemming respectievelijk de ontbinding, bedoeld in artikel 2, is ingediend. Indien de vennootschap onder firma, commanditaire vennootschap of maatschap deel uitmaakt van een groep als bedoeld in artikel 2:24b BW komt de werkgever slechts in aanmerking indien in de verschillende ondernemingen van de groep in totaal minder dan 25 werknemers in dienst waren.

Artikel 4

Dit artikel bepaalt wanneer sprake is van pensionering van de werkgever als bedoeld in artikel 7:673e, eerste lid, onderdeel b, onder 1°, BW. Artikel 4 stelt twee cumulatieve voorwaarden waaraan voldaan moet worden. Daarbij bepaalt onderdeel a ten aanzien van welke personen sprake kan zijn van pensionering van de werkgever en bepaalt onderdeel b in welk geval materieel gezien sprake is van pensionering. Op grond van onderdeel a, onder 1°, juncto onderdeel b, is sprake van pensionering van de werkgever indien de onderneming op het moment van het verzoek om de toestemming respectievelijk de ontbinding, bedoeld in artikel 2, ten minste twee jaar toebehoorde aan dezelfde natuurlijke persoon en die persoon de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt of binnen zes maanden na indiening van dat verzoek bereikt. Het gaat hierbij om pensionering van de eigenaar van een eenmanszaak. Op grond van onderdeel a, onder 2°, juncto onderdeel b, is eveneens sprake van pensionering van de werkgever indien een natuurlijk persoon op het moment van het verzoek om de toestemming respectievelijk de ontbinding, bedoeld in artikel 2, ten minste twee jaar vennoot van een vennootschap onder firma, maat van een maatschap, of beherend vennoot van een commanditaire vennootschap was en die persoon de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt of binnen zes maanden na indiening van dat verzoek bereikt. Een BV of een NV kan als rechtspersoon niet met pensioen gaan, maar de werkzaamheden van de BV of NV kunnen wel beëindigd worden vanwege de natuurlijke persoon daarachter, te weten de directeur-groootaandeelhouder (dga). Onderdeel a, onder 3°, juncto onderdeel b, bepaalt daarom dat eveneens sprake is van pensionering van de werkgever indien dezelfde natuurlijke persoon op het moment van het verzoek om de toestemming of de ontbinding, bedoeld in artikel 2, ten minste twee jaar dga van de onderneming was en die persoon de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt of bereikt binnen zes maanden na indiening van dat verzoek. Opgemerkt zij dat indien meerdere natuurlijke personen dga van de onderneming zijn als bedoeld in onderdeel a, onder 3°, of indien sprake is van een vennootschap of maatschap als bedoeld in onderdeel a, onder 2°, het volstaat indien een van deze personen aan de in onderdeel b gestelde voorwaarde voldoet.

Artikel 5

Dit artikel bepaalt wanneer sprake is van ziekte of gebreken van de werkgever als bedoeld in artikel 7:673e, eerste lid, onderdeel b, onder 2°, BW. Het artikel is op een soortgelijke wijze vormgegeven als artikel 4. Artikel 5 stelt twee cumulatieve

voorwaarden waaraan voldaan moet worden. Daarbij bepaalt onderdeel a ten aanzien van welke personen sprake kan zijn van ziekte of gebreken van de werkgever en bepaalt onderdeel b in welk geval materieel gezien sprake is van ziekte of gebreken. Onderdeel a, onder 1°, juncto onderdeel b, regelt dat sprake is van ziekte of gebreken van de werkgever indien de onderneming op het moment van het verzoek om de toestemming of de ontbinding, bedoeld in artikel 2, ten minste twee jaar toebehoorde aan dezelfde natuurlijke persoon en vanwege ziekte of gebreken van die persoon niet verwacht kan worden dat die persoon zijn werkzaamheden redelijkerwijs kan of, indien de werkzaamheden van de onderneming reeds beëindigd zijn, had kunnen voortzetten binnen zes maanden nadat een bedrijfsarts daarover een advies gegeven heeft. Het gaat hierbij om ziekte of gebreken van de eigenaar van een eenmanszaak. Onderdeel a, onder 2°, ziet op de vennoot van een vennootschap onder firma, de maat van een maatschap, of de beherend vennoot van een commanditaire vennootschap. Op grond van onderdeel a, onder 3°, juncto onderdeel b, kan compensatie eveneens verstrekt worden vanwege ziekte of gebreken van de persoon die ten minste twee jaar als dga verbonden was aan de onderneming. Evenals bij artikel 4 geldt ook ten aanzien van dit artikel dat, indien meerdere natuurlijke personen dga van de onderneming zijn als bedoeld in onderdeel a, onder 3°, of indien sprake is van een vennootschap of maatschap als bedoeld in onderdeel a, onder 2°, aan de voorwaarde van onderdeel b wordt voldaan wanneer één van die personen daaraan voldoet.

Op grond van artikel 4:2, tweede lid, van de Algemene wet bestuursrecht moet de werkgever de gegevens en bescheiden verstrekken die nodig zijn voor de onderbouwing van het recht op compensatie. Van de werkgever zal worden verlangd dat hij bij de compensatieaanvraag een stuk toevoegt waarin een bedrijfsarts een advies geeft over de verwachting dat de desbetreffende persoon binnen zes maanden zijn werkzaamheden kan of had kunnen voortzetten. Het UWV beslist uiteindelijk of aan de voorwaarde van artikel 5, onderdeel b, wordt voldaan. Op grond van artikel 7:673e, zevende lid, BW worden bij ministeriële regeling regels gesteld met betrekking tot de aanvraag en verstrekking van de compensatie. In dat kader zal nader worden ingegaan op het door de werkgever bij de compensatieaanvraag te verschaffen advies van een bedrijfsarts. In de ministeriële regeling zal tevens worden bepaald hoe actueel het advies van een bedrijfsarts dient te zijn op het moment van de compensatieaanvraag.

Artikel 6

Artikel 6 bepaalt voor welke vergoedingen compensatie kan worden verstrekt. Dat is het geval voor vergoedingen die de werkgever verschuldigd was (en ook betaald heeft, zie artikel 7:673e, tweede lid, BW) in verband met het eindigen van arbeidsovereenkomsten in de zes maanden voorafgaand aan het verzoek om de toestemming of de ontbinding, bedoeld in artikel 2, alsmede in verband met het eindigen van arbeidsovereenkomsten in de negen maanden na die toestemming of die ontbinding. De laatste dag van de arbeidsovereenkomst is bepalend voor het moment waarop de arbeidsovereenkomst is geëindigd. Niet relevant is op welke grond of wijze deze arbeidsovereenkomsten zijn geëindigd. Op grond van artikel 7:673e, eerste lid, onderdeel b, BW kan compensatie worden verstrekt voor arbeidsovereenkomsten die zijn geëindigd door opzegging, ontbinding, of van rechtswege. Op grond van artikel 7:673e, vijfde lid, BW kan het UWV eveneens compensatie verstrekken voor een vergoeding die aan de werknemer is toegekend bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden. Om die reden wordt in dit artikel verwezen naar 'vergoedingen' in plaats van 'transitievergoedingen'.

Artikel 7

Indien in het kader van de beëindiging van de werkzaamheden van een onderneming reeds compensatie vanwege pensionering van een persoon als bedoeld in artikel 4, onderdeel a, is verstrekt en diezelfde persoon vervolgens actief blijft of wordt in een andere onderneming, wordt het niet wenselijk geacht compensatie te verstrekken indien vervolgens op een later moment die andere onderneming vanwege pensionering van diezelfde persoon wordt beëindigd. Artikel 7 bepaalt daarom dat compensatie vanwege pensionering niet wordt verstrekt indien in verband met de pensionering van de desbetreffende persoon, bedoeld in artikel 4, onderdeel a, reeds compensatie is verstrekt in het kader van de beëindiging van de werkzaamheden van een andere onderneming. Denkbaar is echter dat meerdere ondernemingen vanwege pensionering van een bepaald persoon (min of meer) gelijktijdig worden beëindigd. Het wordt rechtvaardig geacht dat in dat geval (met inachtneming van onder meer artikel 3) in het kader van meerdere ondernemingen compensatie kan worden toegekend. Dit artikel bepaalt daarom dat compensatie wel kan worden toegekend vanwege pensionering van dezelfde persoon indien de werkgever het verzoek om de toestemming respectievelijk de ontbinding, bedoeld in artikel 2, indient binnen negen maanden nadat het verzoek om de toestemming respectievelijk de ontbinding, bedoeld in artikel 2, in het kader van de beëindiging van de werkzaamheden van die andere onderneming, is ingediend. Voor de compensatie vanwege ziekte wordt een beperking zoals in dit artikel is opgenomen niet gesteld, aangezien ziekte iets is wat de werkgever overkomt en op meerdere momenten kan plaatsvinden.

Artikel 8

Artikel 8 bepaalt dat in het geval van overlijden van de persoon, bedoeld in artikel 4, onderdeel a, of artikel 5, onderdeel a, de werkgever alleen in aanmerking komt voor compensatie wanneer de aanvraag voor de te compenseren vergoedingen is ingediend voor het moment van overlijden. Voor de compensatie vanwege pensionering geldt daarbij dat als de persoon de AOW-gerechtigde leeftijd nog niet had bereikt, eveneens sprake is van pensionering als bedoeld in dit besluit, indien hij bij leven binnen zes maanden na indiening van het verzoek om de toestemming respectievelijk de ontbinding, bedoeld in artikel 2, de AOW-gerechtigde leeftijd zou hebben bereikt.

De Minister van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid,

W. Koolmees