

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

CSZ 16-056

Voorstel van wet [[]]

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

Allen die deze zullen zien of horen lezen, saluut! doen te weten:

Alzo Wij in overweging genomen hebben, dat het wenselijk is de transitievergoeding bij
ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid of bedrijfseconomische
omstandigheden niet, dan wel in mindere mate, ten laste van de werkgever te laten
komen;

Zo is het dat Wij, de Afdeling advisering van de Raad van State gehoord, en met
gemeen overleg der Staten-Generaal, hebben goedgevonden en verstaan, gelijk Wij
goedvinden en verstaan bij deze:

Artikel I. Wijziging van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek

Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek wordt als volgt gewijzigd:

A

Artikel 673, vijfde lid, komt te luiden:

5. Indien in de in lid 4, onderdeel b, bedoelde situatie bij de beëindiging van een
voorafgaande arbeidsovereenkomst:

- a. een transitievergoeding is betaald, wordt een bedrag ter hoogte van de
transitievergoeding die bij die beëindiging op grond van de leden 1 en 2 verschuldigd
was in mindering gebracht op de transitievergoeding;
- b. op grond van artikel 673b, lid 1, een voorziening is verstrekt, wordt een bedrag ter
waarde van die voorziening in mindering gebracht op de transitievergoeding.

B

Artikel 673b wordt als volgt gewijzigd:

1. Het eerste lid, komt te luiden:

1. De artikelen 673 en 673a zijn niet van toepassing, indien:

- a. de arbeidsovereenkomst is geëindigd of niet is voortgezet wegens omstandigheden als
bedoeld in artikel 669, lid 3, onderdeel a; en
- b. in een collectieve arbeidsovereenkomst of regeling door of namens een daartoe
bevoegd bestuursorgaan voor werknemers als bedoeld in artikel 673, lid 1, en artikel
673a een voorziening is opgenomen met betrekking tot de gevolgen van ontslag.

2. In het tweede lid wordt na "lid 1" ingevoegd: , onderdeel b.

C

Na artikel 673d wordt een artikel ingevoegd, luidende:

Artikel 673e

1. Indien de arbeidsovereenkomst is geëindigd of niet is voortgezet omdat de werknemer wegens ziekte of gebreken niet meer in staat is de bedongen arbeid te verrichten, verstrekt het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen, genoemd in hoofdstuk 5 van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen, op verzoek een vergoeding aan de werkgever.
2. De vergoeding, bedoeld in het eerste lid, is gelijk aan de vergoeding die de werkgever in verband met het eindigen of niet voorzetten van de arbeidsovereenkomst aan de werknemer heeft verstrekt, doch bedraagt niet meer dan het bedrag aan transitievergoeding waarop de werknemer aanspraak had of zou hebben bij het beëindigen of niet voorzetten van de arbeidsovereenkomst op de dag na het verstrijken van het tijdvak, bedoeld in artikel 629, eerste of tweede lid, of, indien dat bedrag lager is, het bedrag aan loon dat de werkgever gedurende het tijdvak, bedoeld in artikel 629, eerste of tweede lid, aan de werknemer heeft betaald.
3. Het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen herzielt het besluit tot toekennen van de vergoeding, indien de vergoeding ten onrechte of tot een te hoog bedrag is toegekend. De onverschuldigd betaalde vergoeding wordt teruggevorderd.
4. Bij regeling van Onze Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid worden regels gesteld met betrekking tot de aanvraag en verstrekking van de vergoeding, bedoeld in dit artikel.

Artikel II. Wijziging van de Wet financiering sociale verzekeringen

De Wet financiering sociale verzekeringen wordt als volgt gewijzigd:

A

Aan artikel 99 wordt onder vervanging van de punt aan het slot van onderdeel e door een puntkomma een onderdeel toegevoegd, luidende:
f. de bedragen die UWV ontvangt door toepassing van artikel 673e, derde lid, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek.

B

Aan artikel 100 wordt onder vervanging van de punt aan het slot van onderdeel m door een puntkomma een onderdeel toegevoegd, luidende:
n. de op grond van artikel 673e van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek te betalen bedragen.

Artikel III. Overgangsbepaling

Artikel 673b, eerste lid, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek, zoals dat artikel luidde op de dag voor het tijdstip van inwerkingtreding van artikel I, onderdeel B, van deze wet, blijft van toepassing op een op die dag geldende collectieve arbeidsovereenkomst of regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan waarin een gelijkwaardige voorziening als bedoeld in artikel 673b, eerste lid, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek, zoals dat artikel luidde op de dag voor dat tijdstip, is opgenomen, en de arbeidsovereenkomsten waarop deze collectieve arbeidsovereenkomst of regeling

van toepassing is of wordt, voor de duur van de looptijd van die collectieve arbeidsovereenkomst of regeling.

Artikel IV. Overgangsbepaling

De vergoeding, bedoeld in artikel 673e, eerste lid, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek wordt niet verstrekt, indien de arbeidsovereenkomst is beëindigd of niet is voortgezet voor 1 juli 2015.

Artikel V. Inwerkingtreding

De artikelen van deze wet treden in werking op een bij koninklijk besluit te bepalen tijdstip, dat voor de verschillende artikelen of onderdelen daarvan verschillend kan worden vastgesteld.

Lasten en bevelen dat deze in het Staatsblad zal worden geplaatst en dat alle ministeries, autoriteiten, colleges en ambtenaren die zulks aangaat, aan de nauwkeurige uitvoering de hand zullen houden.

De Minister van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid,

L.F. Asscher

De Minister van Veiligheid
en Justitie,

G.A. van der Steur

Algemeen

Inleiding

Bij brief van 21 april 2016¹ heeft de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid de Tweede Kamer geïnformeerd dat in overleg met de Stichting van de Arbeid de regering voornemens is een aantal wijzigingen aan te brengen in bepalingen die met de Wet werk en zekerheid (Wwz) in titel 7:10 (arbeidsovereenkomst) van het Burgerlijk Wetboek (BW) zijn opgenomen. Het onderhavige wetsvoorstel strekt hiertoe, althans voor zover het betreft de in de brief genoemde wijzigingen die betrekking hebben op het verschuldigd zijn van een transitievergoeding bij ontslag om bedrijfseconomische redenen en wegens langdurige arbeidsongeschiktheid. De in dezelfde brief aangekondigde wijziging van de zogenoemde ketenbepaling in relatie tot seizoensarbeid is inmiddels opgenomen in de Wet arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de Europese Unie en met ingang van 1 juli 2016 (de datum waarop het overgangsrecht van de ketenbepaling afliep) in werking getreden.

Net als de wijziging van de ketenbepaling zijn ook de voorstellen betreffende de transitievergoeding gericht op het bevorderen van de totstandkoming van bestendige arbeidsrelaties. De cumulatie van financiële verplichtingen voor een werkgever bij langdurige ziekte van een werknemer kunnen hieraan tegengesteld zijn. Daarom worden voorstellen gedaan die betrekking hebben op het verminderen van de kosten die gemoeid zijn met de transitievergoeding bij het einde van het dienstverband na langdurige arbeidsongeschiktheid, zonder dat de rechten van werknemers worden aangetast. Ook zorgen die er zijn onder werkgevers, vooral in het midden- en kleinbedrijf, over het verschuldigd zijn van een transitievergoeding bij een ontslag om bedrijfseconomische redenen - veelal ingegeven door noodzakelijke kostenbesparing, waar de transitievergoeding dan weer niet aan bijdraagt - lijken in de weg te staan aan het realiseren van bestendige arbeidsrelaties. Ook daarom worden hiervoor maatregelen voorgesteld, waarmee naar het oordeel van de regering en de Stichting van de Arbeid bijgedragen wordt aan het realiseren van deze arbeidsrelaties.

Compensatieregeling transitievergoeding bij ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid

Algemeen

Op grond van artikel 7:673 BW is een werkgever aan de werknemer onder meer een transitievergoeding verschuldigd als de arbeidsovereenkomst op initiatief van de werkgever wordt opgezegd of ontbonden of een tijdelijke arbeidsovereenkomst op zijn initiatief niet wordt verlengd. De werkgever is deze vergoeding in beginsel altijd verschuldigd, dus ook als de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd (of niet wordt voortgezet) omdat de werknemer de bedongen arbeid als gevolg van ziekte of gebreken niet langer kan verrichten en herplaatsing in andere passende arbeid niet mogelijk is. Gelet op het doel van de transitievergoeding, compensatie voor ontslag, is er geen grond voor het maken van een uitzondering op deze verplichting voor de werkgever bij een ontslag om genoemde reden. Te meer ook omdat de middelen gemoeid met deze vergoeding ingezet kunnen worden voor het vinden van een andere baan wat net als voor werknemers die om andere redenen worden ontslagen, ook voor deze werknemers relevant kan zijn. Bovendien verhoudt een dergelijke uitzondering zich niet tot het beginsel van gelijke behandeling.

¹ Kamerstukken II 2015/16, 34 351, nr. 16.

Het is de regering evenwel gebleken dat het verschuldigd zijn van een transitievergoeding na een ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid als onrechtvaardig wordt ervaren. Onrechtvaardig omdat de werkgever voorafgaand daaraan (veelal) gedurende twee jaar het loon tijdens ziekte heeft betaald en kosten heeft gemaakt gericht op de re-integratie van de werknemer die niet in mindering kunnen worden gebracht op de transitievergoeding. Overwogen is dat laatste wel mogelijk te maken, althans voor zover het betreft de kosten van re-integratie in het zogenoemde tweede spoor, omdat die inspanningen gericht zijn op het vinden van een andere baan bij een andere werkgever. De regering meent dat een dergelijke maatregel zich goed zou verhouden tot het gelijke behandelingsbeginsel waar hiervoor aan is gerefereerd, gelet op het feit dat de transitievergoeding, blijkens de wetsgeschiedenis, mede bedoeld is om ingeval van ontslag de transitie naar een andere baan te bevorderen. Hiervoor is echter niet gekozen. Enerzijds omdat de kosten van re-integratie in het tweede spoor niet goed zijn te onderscheiden (kosten die gemaakt worden in het zogenoemde eerste spoor kunnen uiteindelijk ook bijdragen aan re-integratie in het tweede spoor), anderzijds vanwege de hiermee voor de werkgever gemoeide administratieve lasten en de – gelet op de gemiddelde omvang van de hiermee gemoeide kosten - slechts geringe tegemoetkoming (in vergelijking tot de verschuldigde transitievergoeding) die hiervan het gevolg zou zijn. In plaats daarvan wordt voorgesteld werkgevers te compenseren voor de (in beginsel volledige) kosten van de transitievergoeding. Die compensatie zal door UWV verstrekt worden vanuit het Algemeen werkloosheidsfonds (Awf), waar een verhoging van de (uniforme) premie tegenover zal staan. De regering meent dat het aangewezen is de maatregel met terugwerkende kracht in te voeren tot 1 juli 2015 (datum van inwerkingtreding van de wijziging van het ontslagrecht) om verschillen tussen werkgevers die voor en na inwerkintreding van de maatregel tot ontslag overgaan te voorkomen.

Geen onderscheid naar aard dienstverband of wijze van beëindiging

Verder meent de regering dat geen onderscheid moet worden gemaakt naar de aard van het dienstverband dat door een werkgever wordt beëindigd. Dat betekent dat de regeling zowel betrekking heeft op het verschuldigd zijn van een transitievergoeding bij het niet verlengen van tijdelijke arbeidsovereenkomsten waarbij de werknemer bij het van rechtswege eindigen van de arbeidsovereenkomst ziek is (en dus in de regel aanspraak maakt op ziekgeld op grond van de Ziektewet) als op arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde of bepaalde tijd die vanwege het niet langer kunnen verrichten van de bedongen arbeid worden opgezegd of ontbonden. De regeling heeft tevens betrekking op het beëindigen van laatstgenoemde arbeidsovereenkomsten met wederzijds goedvinden (en de daarbij overeengekomen vergoeding) om te voorkomen dat een werkgever zich (onnodig) tot UWV (of rechter) wendt om de arbeidsovereenkomst te beëindigen. Anders dan bij opzegging of ontbinding van een arbeidsovereenkomst is bij een beëindiging met wederzijds goedvinden immers geen transitievergoeding verschuldigd. Als de regeling beperkt wordt tot de wettelijk verschuldigde transitievergoeding dan zal dit tot gevolg hebben dat beëindigingen die nu veelal met wederzijds goedvinden plaatsvinden, in de toekomst zullen verlopen via UWV (of rechter) met negatieve gevolgen voor de werklust. Wel dient de reden van de beëindiging of niet voortzetting van de arbeidsovereenkomst gelegen te zijn in het feit dat de werknemer wegens ziekte of gebreken niet meer in staat is de bedongen arbeid te verrichten.

Beperkingen aan de hoogte van de vergoeding

Er wordt een aantal beperkingen aangebracht in de hoogte van de compensatie die aan een werkgever wordt verleend. Om misbruik te voorkomen (het voortzetten van een dienstverband uitsluitend met het oog op het verkrijgen van een hogere compensatie) zal in de eerste plaats niet meer aan compensatie worden betaald dan de transitievergoeding waar een werknemer recht op zou hebben op het moment dat de loondoorbetalingsplicht eindigt. In de tweede plaats zal de compensatie niet meer bedragen dan het bedrag gelijk aan het tijdens ziekte van de werknemer betaalde loon. De compensatie ziet immers slechts op het voorkomen van het cumuleren van kosten. Als de kosten van loondoorbetaling tijdens ziekte beperkt zijn, bijvoorbeeld bij tijdelijke arbeidsovereenkomsten of bij arbeidsovereenkomsten met een huishoudelijke hulp waar een beperkte periode van loondoorbetaling voor geldt (zes weken), is volledige compensatie van de transitievergoeding naar het oordeel van de regering niet noodzakelijk. Ten slotte wordt er een beperking aangebracht in die zin dat als aan een werkgever een zogenoemde loonsanctie is opgelegd (periode van loondoorbetaling tijdens ziekte wordt verlengd in verband met niet naleven van re-integratieverplichtingen) die periode niet meetelt bij de berekening van de hoogte van de compensatie. De ratio hiervan is dat een werkgever geen voordeel dient te behalen uit het niet naleven van verplichtingen die voor hem gelden.

Terugvordering

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. 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 terugvorderen van de werkgever en daar waar sprake is geweest van het bewust verstrekken van verkeerde informatie (fraude) hiervan aangifte doen bij het Openbaar Ministerie.

Uitvoeringsregels

Bij ministeriële regeling zullen regels worden gesteld met betrekking tot de aanvraag en verstrekking van de compensatie. Het gaat om regels met betrekking tot de procedure van het aanvragen (waaronder de termijn waarbinnen de aanvraag moet plaatsvinden) en toekennen van de compensatie en de wijze waarop de werkgever aantoont dat recht bestaat op de compensatie en de omvang hiervan.

Kosten

De structurele kosten van het voorstel bedragen € 180 miljoen aan uitkeringslasten en [PM] aan uitvoeringskosten. Aangezien de aanvraag van de compensatie met terugwerkende kracht tot 1 juli 2015 mogelijk gemaakt zal worden, zullen de kosten in het aanvangsjaar (2018) 3,5 keer zo hoog zijn als in een normaal jaar (respectievelijk € 755 miljoen aan uitkeringslasten en [PM] aan uitvoeringskosten). Verder zullen de uitkeringslasten tot 2020 hoger zijn dan in de jaren daarna omdat tot 1 januari 2020 (als overgangsmaatregel) voor oudere werknemers een hogere transitievergoeding geldt. In onderstaande tabel worden de met het voorstel gemoeide kosten weergegeven. Als gevolg van het voorstel zal de Awf-premie in 2018 worden verhoogd met ongeveer 0,45%, in 2019 en structureel zal de Awf-premie met 0,1% à 0,15% worden verhoogd.

Kosten (in mln €) van het voorstel

	2018	2019	2020	2021	struc
Uitkeringslasten	755	215	180	180	180

Uitvoeringskosten	PM	PM	PM	PM	PM
Totaal	PM	PM	PM	PM	PM

Geen transitievergoeding bij een vervangende cao-regeling bij bedrijfseconomisch ontslag

Algemeen

Net als in het geval van ontslag vanwege het niet meer kunnen verrichten van de bedongen arbeid wegens (langdurige) ziekte, geldt in het geval van ontslag wegens bedrijfseconomische redenen (waaronder mede wordt verstaan het beëindigen van een bedrijf) dat de werkgever een transitievergoeding verschuldigd is als de arbeidsovereenkomst ten minste twee jaar heeft bestaan. Onder omstandigheden kan deze verplichting voor werkgevers een te zware belasting zijn. Ook kan het verschuldigd zijn van een transitievergoeding bij bedrijfsbeëindiging tot gevolg hebben dat de hiermee gemoeide middelen moeten worden aangewend voor het betalen van transitievergoedingen aan werknemers die als gevolg hiervan hun baan verliezen waardoor de oorspronkelijke door de werkgever hiervoor beoogde bestemming van deze middelen als pensioenvoorziening niet kan worden gerealiseerd. Met name dit laatste wordt door werkgevers als onrechtvaardig ervaren. Voor de werknemers die het betreft maakt het echter geen verschil of zij worden ontslagen vanwege bijvoorbeeld een op kostenreductie gerichte reorganisatie door de werkgever of vanwege het beëindigen van een bedrijf. In beide gevallen verliezen zij hun baan en zullen zij op zoek moeten naar een andere baan waarbij de middelen gemoeid met de transitievergoeding behulpzaam kunnen zijn. De regering heeft dan ook niet overwogen om wettelijk uit te sluiten dat deze werknemers recht hebben op een vergoeding bij ontslag.

Afwijking bij cao

Naar het oordeel van de regering kan aan de hiervoor genoemde problematiek (zowel de te zware belasting voor werkgevers, als het verschuldigd zijn van een transitievergoeding bij bedrijfsbeëindiging) tegemoet worden gekomen door in collectieve arbeidsovereenkomsten als bedoeld in artikel 7:673b, eerste lid, BW, voorzieningen te treffen die in de plaats komen van de door een werkgever wettelijk verschuldigde transitievergoeding. Voorwaarde daarbij is momenteel echter dat de gekapitaliseerde waarde van de betreffende voorzieningen gelijkwaardig is aan hetgeen een werknemer aan transitievergoeding zou ontvangen. Die zogenoemde gelijkwaardige voorziening kan bijvoorbeeld bestaan uit een eigen vergoedingsregeling, scholingsfaciliteiten, outplacement of een bovenwettelijke WW-uitkering. Het voorschrift dat op het niveau van de individuele werknemer sprake moet zijn van een aan de transitievergoeding gelijkwaardige voorziening kan een belemmering zijn om bij ontslagen om bedrijfseconomische redenen te komen tot collectieve afspraken die recht doen aan de specifieke situatie van een sector of onderneming of om te komen tot collectieve (sectorale) afspraken over van werk naar werk, bijvoorbeeld met gebruikmaking van hiervoor in te richten mobiliteitscentra. Voorts kan het voorschrift een belemmering zijn vanuit kostenoptiek, althans in die gevallen waar een sector vooral bestaat uit kleine werkgevers voor wie de marges toch al smal zijn.

Voorstel

De voorgestelde wijziging houdt dan ook in dat bij een ontslag om bedrijfseconomische redenen - waar de regeling in haar nieuwe opzet toe beperkt zal worden en waaronder ook ontslag wegens bedrijfsbeëindiging valt - de (gekapitaliseerde) waarde van de bij cao geregelde voorziening niet gelijkwaardig hoeft te zijn aan de transitievergoeding

waar een individuele werknemer recht op zou hebben gehad. Het is dan aan cao-partijen zelf om te bepalen wat de inhoud en omvang van de cao-voorziening zal zijn - die ook alleen kan bestaan uit van-werk-naar-werk arrangementen - en door wie een dergelijke voorziening verschuldigd is. Dat hoeft dan niet te zijn de individuele werkgever maar kan bijvoorbeeld ook zijn een fonds waar werkgevers een (jaarlijkse) bijdrage aan leveren. Het is aan cao-partijen om gebruik te maken van de hiermee geboden mogelijkheid om de kosten bij ontslag om bedrijfseconomische redenen, voor individuele werkgevers, te verlagen c.q. ingeval van bedrijfsbeëindiging ongedaan te maken.

Beperking tot ontslag om bedrijfseconomische redenen

Zoals uit het voorgaande blijkt, houdt het voorstel niet alleen in dat het voorschrift van een gelijkwaardige voorziening komt te vervallen maar ook dat een van de transitievergoeding afwijkende cao-regeling alleen betrekking kan hebben op ontslagen wegens bedrijfseconomische redenen. De reden hiervoor is dat bij ontslagen om persoonlijke redenen de transitievergoeding mede bedoeld is als compensatie voor eventuele verwijtbaarheid aan het ontslag van de zijde van de werkgever en daarmee tevens als stimulans voor een individuele werkgever om zorgvuldig met zijn personeel om te gaan. Dat laatste gaat verloren als de mogelijkheid blijft bestaan een aan de transitievergoeding gelijkwaardige voorziening overeen te komen die geen of minder lasten voor een individuele werkgever met zich brengt, bijvoorbeeld omdat een dergelijke voorziening wordt betaald uit een fonds. Overigens is de indruk dat het niet of nauwelijks voorkomt dat werknemers bij ontslag om andere dan bedrijfseconomische redenen aanspraak kunnen maken op voorzieningen uit een cao die is aangemerkt als gelijkwaardige voorziening.²

In verband met dit voorstel wordt voorzien in overgangsrecht voor het geval in een lopende cao een gelijkwaardige voorziening is opgenomen bij een ontslag om persoonlijke redenen waardoor het recht op transitievergoeding is komen te vervallen. Dat overgangsrecht houdt in dat een dergelijke cao-regeling tot het einde van de looptijd van de cao in de plaats komt van de transitievergoeding.

Administratieve lasten

De hiervoor besproken compensatieregeling zal administratieve lasten met zich brengen voor werkgevers. De omvang hiervan is echter beperkt, gelet op het feit dat veel van de bij UWV aan te leveren gegevens al noodzakelijk zijn voor het berekenen van de door de werkgever te betalen transitievergoeding. Andere gegevens die noodzakelijk zijn, zoals het tijdens ziekte door de werkgever betaalde loon, kunnen worden verkregen uit de eigen loonadministratie.

Het voorstel tot wijziging van de regeling betreffende de gelijkwaardige voorziening brengt geen administratieve lasten met zich, behoudens het infomeren van de werknemer over de regeling die zal gelden als hij of zij wegens bedrijfseconomische redenen wordt ontslagen. Gelet op het feit dat ook nu al op grond van een cao of een sociaal plan vaak aanvullende of afwijkende regelingen gelden bij een ontslag om bedrijfseconomische redenen, zal het voorstel in de regel dan ook niet tot extra administratieve lasten leiden.

Artikelsgewijs

² Uit onderzoek onder 88 sociale plannen die als cao zijn aangemeld blijkt dat 12 sociale plannen zijn aangemerkt als gelijkwaardige voorziening, maar dat die alleen van toepassing zijn op werknemers die om bedrijfseconomische redenen boventallig zijn.

Artikel I

Onderdeel A

Het vijfde lid van artikel 7:673 BW wordt aangepast in verband met het vervallen van de mogelijkheid om in afwijking van artikel 7:673 BW bij cao te bepalen dat de werknemer een gelijkwaardige voorziening ontvangt in plaats van de transitievergoeding. Hiervoor in de plaats regelt het gewijzigde artikel 7:673b, eerste lid, BW de mogelijkheid om bij cao te bepalen dat een andere voorziening in plaats van de transitievergoeding aan de werknemer wordt verstrekt bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst wegens bedrijfseconomische omstandigheden. Deze voorziening hoeft niet gelijkwaardig te zijn aan de transitievergoeding, en kan dus een lagere waarde dan de transitievergoeding vertegenwoordigen. In die situatie ligt het niet in de rede om, zoals het huidige vijfde lid regelt, een bedrag ter hoogte van de transitievergoeding die verschuldigd zou zijn als niet van deze mogelijkheid gebruik gemaakt zou zijn in mindering te brengen op de transitievergoeding die een opvolgend werkgever moet betalen. Om deze reden wordt voorgesteld om in het vijfde lid, onderdeel b, te regelen dat in die situatie in plaats van de destijds verschuldigde transitievergoeding, een bedrag ter waarde van de eerder verstrekte voorziening in mindering gebracht mag worden op de transitievergoeding.

Onderdeel b ziet ook op situaties waarin, op basis van het huidige artikel 7:673b, eerste lid, BW een gelijkwaardige voorziening is verstrekt. Dat is immers ook een voorziening op grond van artikel 7:673b BW. Voor die situaties heeft het gewijzigde artikellid echter geen gevolgen, omdat het bedrag dat in mindering gebracht mag worden onder het huidige recht en onder de voorgestelde bepaling in deze situaties gelijk is, daar de gelijkwaardige voorziening gelijk is aan de transitievergoeding.

In de gevallen waarin door de eerdere werkgever een transitievergoeding is betaald wijzigt er niets. In dat geval kan de volledige transitievergoeding die toen verschuldigd was in mindering worden gebracht, ongeacht het daadwerkelijk aan transitievergoeding betaalde bedrag. Dit is nu geregeld in onderdeel a.

Onderdeel B

In dit onderdeel wordt geregeld dat geen transitievergoeding is verschuldigd bij een beëindiging van de arbeidsovereenkomst op grond van artikel 7:669, derde lid, onderdeel a, BW, kortweg, bij bedrijfseconomische omstandigheden, alsmede bij het niet voorzetten van de arbeidsovereenkomst wegens die omstandigheden. Voorwaarde daarbij is dat in een cao of regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan een voorziening is opgenomen met betrekking tot de gevolgen van ontslag. Anders dan in het huidige artikel 7:673b, eerste lid, hoeft deze voorziening niet gelijkwaardig te zijn.

Onderdeel C

In het voorgestelde artikel 7:673e BW wordt de vergoeding ter compensatie van de betaalde transitievergoeding bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst na langdurige arbeidsongeschiktheid (hierna: compensatie) geregeld. Deze compensatie wordt door het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen verstrekt op verzoek aan de werkgever. De belangrijkste voorwaarde om aanspraak te maken op deze compensatie is dat de arbeidsovereenkomst is geëindigd en dat de werknemer als gevolg van ziekte of gebreken niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten. De werknemer moet dus op het moment dat de arbeidsrelatie eindigt ziek zijn. De wijze waarop de arbeidsovereenkomst eindigt is hierbij niet relevant. Het kan gaan om een opzegging of

ontbinding op grond van artikel 7:669, derde lid, onderdeel b (langdurige arbeidsongeschiktheid), BW, maar ook om een beëindiging met wederzijds goedvinden of een einde van rechtswege. Voorts geldt dat de werkgever aan de werknemer een vergoeding betaald moet hebben in verband met het beëindigen van de arbeidsrelatie. Dit kan de transitievergoeding betreffen, maar ook een vergoeding die aan de werknemer is toegekend bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden. Op grond van het huidige recht, of het in artikel III van dit wetsvoorstel opgenomen overgangsrecht, kan ook een gelijkwaardige voorziening zijn verstrekt. Ook als dat het geval is heeft de werkgever recht op de compensatie op grond van dit artikel.

In het tweede lid is de hoogte van de compensatie geregeld. Het uitgangspunt daarbij is de vergoeding die de werkgever bij het beëindigen van de arbeidsrelatie heeft betaald. Hieraan worden twee beperkingen gesteld. De compensatie kan, in de eerste plaats, niet meer bedragen dan de hoogte van de transitievergoeding waarop de werknemer aanspraak had of zou hebben op de eerste dag na het einde van het tijdvak waarin de werkgever gehouden was het loon door te betalen. Als de arbeidsovereenkomst daarna nog enige tijd is voortgezet, bouwt de werknemer gedurende die tijd een hogere transitievergoeding op. Dat hogere deel komt niet voor compensatie in aanmerking. In de tweede plaats geldt dat de compensatie ook niet hoger kan zijn dan het bedrag dat de werkgever gedurende het tijdvak (maximaal 104 of 6 weken) waarin hij loon bij ziekte moest doorbetalen aan de werknemer heeft betaald. Derhalve bepaalt het laagste van de twee genoemde bedragen de uiteindelijke hoogte van de compensatie.

In het derde lid is geregeld dat UWV de beschikking tot het verstrekken van de compensatie herziet als, naderhand, blijkt dat geen recht bestond op de compensatie of als een te hoge compensatie is verstrekt. De compensatie, of een deel daarvan, wordt in dat geval teruggevorderd. Tegen de beschikking waarin de compensatie aan de werkgever wordt toegekend staat bezwaar en beroep open. Als de werkgever van mening is dat een te laag bedrag is toegekend, kan hij het UWV dus bij bezwaarschrift vragen deze beschikking te herzien.

In het vierde lid is geregeld dat bij ministeriële regeling regels over de verstrekking van de compensatie worden gesteld. Gedacht moet worden aan regels met betrekking tot de procedure van het aanvragen en toekennen van de compensatie en de wijze waarop de werkgever aantoont dat recht bestaat op de compensatie.

In de regeling zullen ook termijnen worden opgenomen waarbinnen de aanvraag tot het verstrekken van de compensatie gedaan kan worden. De regeling zal zo vormgegeven worden dat ook werkgevers die voor inwerkingtreding van de nieuwe bepaling reeds een transitievergoeding hebben betaald in aanmerking komen voor de compensatie. Daarmee krijgt deze maatregel dus in feite terugwerkende kracht tot 1 juli 2015, de datum waarop artikel 7:673 BW in werking trad.

Artikel II

Onderdelen A en B

De compensatie die de werkgever ontvangt voor de betaalde vergoeding bij het eindigen of niet voorzetten van de arbeidsovereenkomst wegens arbeidsongeschiktheid van de werknemer wordt uit het Algemeen werkloosheidsfonds betaald. Daartoe wordt een onderdeel toegevoegd aan artikel 100 van de Wet financiering sociale verzekeringen. Op grond van het voorgestelde artikel 673e, derde lid, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek kunnen ten onrechte of tot een te hoog bedrag betaalde bedragen worden

teruggevorderd. In artikel 99 van de Wet financiering sociale verzekeringen wordt geregeld dat deze gelden terugvloeien in het Algemeen werkloosheidsfonds.

Artikel III

De mogelijkheid om in plaats van een transitievergoeding een andere voorziening toe te kennen wordt met dit wetsvoorstel beperkt tot beëindiging van de arbeidsrelatie wegens omstandigheden, bedoeld in artikel 7:669, derde lid, onderdeel a, BW. Niet uit te sluiten is dat er op het tijdstip van inwerkingtreding van de voorgestelde wijzigingen cao's of regelingen door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan gelden op grond waarvan ook bij andere ontslaggronden een gelijkwaardige voorziening wordt verstrekt. In dit artikel wordt geregeld dat in dat geval het oude recht van toepassing blijft op die cao of regeling, gedurende de looptijd daarvan. Op deze wijze wordt voorkomen dat bij ontslag anders dan op grond van artikel 7:669, derde lid, onderdeel a, BW op grond van deze cao zowel de gelijkwaardige voorziening als de transitievergoeding verschuldigd zou kunnen zijn. Dit overgangsrecht ziet ook op cao's of regelingen waarin een gelijkwaardige voorziening bij ontslag op grond van artikel 7:669, derde lid, onderdeel a, BW is opgenomen. Het overgangsrecht heeft hierop feitelijk echter geen effect, omdat het ook op grond van het gewijzigde artikel 673b mogelijk blijft om in plaats van de transitievergoeding een, al dan niet gelijkwaardige, voorziening toe te kennen.

Artikel IV

Het voorgestelde artikel 7:673e BW biedt de ruimte om een compensatie toe te kennen voor vergoedingen bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst bij langdurige arbeidsongeschiktheid die reeds voor de inwerkingtreding van de onderhavige wijziging zijn gegeven. Omdat het niet de bedoeling is dat vergoedingen die zijn gegeven in verband met het beëindigen of niet voortzetten van arbeidsovereenkomsten voor 1 juli 2015 worden gecompenseerd, is in dit artikel geregeld dat geen vergoeding wordt verstrekt, indien de arbeidsovereenkomst voor die datum is beëindigd of niet is voortgezet. 1 juli 2015 is de datum waarop artikel 7:673 BW in werking trad. De transitievergoeding was voor het eerst verschuldigd bij beëindiging of niet voortzetten van een arbeidsovereenkomst op of na die datum.

Artikel V

De beoogde datum van inwerkingtreding van de beide maatregelen is 1 januari 2018. Inwerkingtreding van beide maatregelen op hetzelfde tijdstip is echter niet noodzakelijk. Als het wenselijk is dat één van de maatregelen eerder in werking treedt, of, bijvoorbeeld vanwege uitvoeringstechnische aspecten, later, dan kan gekozen worden voor inwerkingtreding op verschillende momenten. In de inwerkingstredingsbepaling is daarmee rekening gehouden.

De Minister van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid,

L.F. Asscher

De Minister van Veiligheid
en Justitie,

G.A. van der Steur