

Vergaderjaar 2017–2018

**34 699**

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

**Nr. 6**

### **NOTA NAAR AANLEIDING VAN HET VERSLAG**

Ontvangen 28 mei 2018

Met belangstelling heeft de regering kennisgenomen van de vragen die de leden van de fracties van VVD, PVV, CDA, D66, GroenLinks, SP, ChristenUnie, 50PLUS en SGP hebben gesteld. In deze nota naar aanleiding van het verslag gaat de regering in op de vragen en opmerkingen van de verschillende fracties. Bij de beantwoording van de vragen is zoveel mogelijk de volgorde van het verslag aangehouden, met dien verstande dat gelijklopende of in elkaars verlengde liggende vragen gebundeld zijn beantwoord.

De beantwoording van uw vragen heeft langer geduurd dan gebruikelijk, omdat voor de beantwoording daarvan gewacht is op de uitvoeringstoets die het UWV op de concept ministeriële regeling heeft uitgebracht, zoals bij brief van 19 februari jl. aan uw Kamer is gemeld in reactie op de vragen van het lid Van Kent (SP)<sup>1</sup>. Een concept van de bij dit wetsvoorstel behorende ministeriële regeling ten aanzien van de compensatieregeling is als bijlage bij deze nota gevoegd<sup>2</sup>. Uit de uitvoeringstoets op het concept van de ministeriële regeling blijkt dat de compensatiemaatregel op zijn vroegst met ingang van 1 april 2020 kan worden ingevoerd, gezien de tijd die UWV nodig heeft voor de implementatie van deze maatregel.

Op 15 december 2017 bent u schriftelijk geïnformeerd<sup>3</sup> over het streven om enkele maatregelen uit het regeerakkoord ten aanzien van de transitievergoeding uiterlijk op 1 januari 2020 in werking te laten treden. In dat kader zal de beoogde inwerkingtredingsdatum van de in het onderhavige wetsvoorstel opgenomen maatregelen met betrekking tot de transitievergoeding bij ontslag wegens bedrijfseconomische omstandigheden ook 1 januari 2020 zijn.

Ondanks de invoeringsdatum van de compensatieregeling, wordt spoedige voortzetting van de behandeling van dit wetsvoorstel wenselijk geacht om de volgende redenen:

<sup>1</sup> Kamerstukken II, 2017/18, 1208, aanhangsel van handelingen.

<sup>2</sup> Ter inzage gelegd bij het Centraal Informatiepunt Tweede Kamer

<sup>3</sup> Kamerstukken II, 2017/18, 29 544, nr. 813.

- Het onderhavige wetsvoorstel regelt compensatie voor werkgevers die een transitievergoeding hebben betaald voor werknemers die wegens langdurige arbeidsongeschiktheid zijn ontslagen sinds 1 juli 2015. In de praktijk blijken veel werknemers geconfronteerd te worden met een slapende arbeidsovereenkomst na 104 weken ziekte, omdat de werkgever dat contract niet wenst te beëindigen teneinde de transitievergoeding niet te betalen. Met de bekendmaking en invoering van de compensatieregeling zal hieraan naar verwachting een einde komen.
- Daarnaast heeft UWV tijd nodig om de invoering van de compensatiemaatregel transitievergoeding zorgvuldig voor te bereiden. UWV heeft aangegeven zo snel mogelijk te moeten starten met de implementatie teneinde de beoogde invoeringsdatum van 1 april 2020 te kunnen realiseren.

## **I. ALGEMEEN**

### **1. Inleiding**

De leden van de VVD-fractie, de CDA-fractie en de SP-fractie vragen naar de samenloop tussen het onderhavige wetsvoorstel en diverse maatregelen uit het regeerakkoord. De samenloop tussen het onderhavige wetsvoorstel en de maatregelen uit het regeerakkoord komt voort uit het feit dat in het regeerakkoord diverse maatregelen zijn opgenomen op het gebied van de transitievergoeding en de loondoorbetaling bij ziekte. Het conceptwetsvoorstel arbeidsmarkt in balans (Wab), waarin een groot gedeelte van de door deze leden benoemde maatregelen uit het regeerakkoord uitgewerkt worden, is recent openbaar geworden voor internetconsultatie. Daarmee is de technische uitwerking van de diverse maatregelen uit het regeerakkoord, waaronder de maatregelen die zien op de transitievergoeding, kenbaar geworden. Het streven is het wetsvoorstel voor de zomer voor advies aan de Afdeling Advisering van de Raad van State te zenden, waarna de regering het wetsvoorstel uw Kamer zal doen toekomen.

Voor zover de maatregelen, die samenloop hebben met het onderhavige wetsvoorstel, in de Wab zijn uitgewerkt, zal in de beantwoording van de vragen worden uitgegaan van deze uitwerking van de maatregelen uit het regeerakkoord.

De leden van de VVD-fractie en de SP-fractie vragen specifiek naar de samenloop met de maatregelen uit het regeerakkoord ten aanzien van de transitievergoeding.

In het regeerakkoord is opgenomen dat de regering de opbouw van de transitievergoeding op twee punten aanpast om meer balans in de opbouw aan te brengen. Werknemers krijgen recht op transitievergoeding vanaf het begin van hun arbeidsovereenkomst, in plaats van na twee jaar, en voor elk jaar dat de arbeidsovereenkomst heeft geduurd, zal dezelfde opbouw van 1/3 maandsalaris per dienstjaar gelden. De samenloop van het onderhavige wetsvoorstel met de Wab, waarin de maatregelen met betrekking tot de opbouw van de transitievergoeding zijn opgenomen, kan ertoe leiden dat compensatie mogelijk zou zijn in geval van zeer geringe cumulatie aan kosten. In het onderhavige wetsvoorstel is niet bepaald hoe lang de werknemer ziek moet zijn om de werkgever in aanmerking te laten komen voor compensatie. Het onderhavige wetsvoorstel leidt er dan toe dat, als een werknemer bij een kort tijdelijk contract ziek uit dienst gaat, ook compensatie aangevraagd kan worden. Omdat de compensatiemaatregel niet bedoeld is voor het compenseren van cumulatie van dergelijke geringe kosten, wordt in het concept voorstel Wab voorgesteld het in het onderhavige wetsvoorstel voorgestelde artikel 7:673e van het Burgerlijk Wetboek zo aan te passen dat compensatie alleen mogelijk is als een werknemer twee jaar ziek is geweest. Dit sluit aan bij de termijn van het

opzegverbod wegens ziekte en zorgt ervoor dat alleen bij cumulatie van kosten van enige omvang compensatie voor de betaalde transitievergoeding kan worden gevraagd. Omdat de Wab nog in voorbereiding is, acht de regering het niet wenselijk het onderhavige wetsvoorstel hierop aan te passen, maar zal dit in de Wab, waarin de aanpassing van de berekening van de transitievergoeding geregeld wordt, meegenomen worden.

De eerste inschatting is dat de uitwerking van de maatregelen uit het regeerakkoord in de Wab ervoor zorgen dat de financiële effecten van de voorgestelde compensatiemaatregel vanaf 2020 circa 30 miljoen euro per jaar lager worden. De oorzaak hiervoor is dat de te compenseren transitievergoeding naar verwachting lager wordt dan onder het huidige wettelijke systeem door de aanpassing in de berekening. In het wetsvoorstel Wab informeren wij u nader over de financiële gevolgen. Samenloop met het vervallen van de overbruggingsmaatregel voor 50-plussers wordt niet voorzien, aangezien deze maatregel tot 1-1-2020 loopt en het wetsvoorstel naar verwachting pas na 1-1-2020 in werking zal treden. Voor de situatie dat compensatie gevraagd wordt voor een transitievergoeding, die is betaald voor de inwerkingtreding van de Wab, wordt in de Wab overgangsrecht voorgesteld, waarin wordt bepaald wat het toepasselijke recht is in deze situaties voor het berekenen van de hoogte van de transitievergoeding en daarmee van de compensatie.

De leden van de CDA-fractie vragen aan de regering een nadere toelichting hoe dit wetsvoorstel zich verhoudt tot verdere in het regeerakkoord voorgestelde maatregelen om de loondoorbetalingsplicht voor werkgevers te verlichten.

De compensatiemaatregel ziet op de cumulatie van kosten van de werkgever bij loondoorbetaling bij ziekte en de aan de zieke werknemer bij het einde van de arbeidsovereenkomst verschuldigde transitievergoeding. In het regeerakkoord zijn maatregelen aangekondigd die de loondoorbetalingsverplichting voor kleine werkgevers te verlichten. De regering acht de compensatie ook in deze omstandigheden gerechtvaardigd omdat nog steeds sprake zal zijn van cumulatie van kosten.

De leden van de SP-fractie vragen aan de regering een nadere toelichting hoe dit wetsvoorstel zich verhoudt tot de in het regeerakkoord voorgestelde maatregel om de mogelijkheid om scholingskosten in mindering te brengen op de transitievergoeding te verruimen.

Ten aanzien van de samenloop met de mogelijkheid om scholingskosten af te trekken van de transitievergoeding, wordt opgemerkt dat op grond van het onderhavige wetsvoorstel werkgevers gecompenseerd worden voor de betaalde transitievergoeding en de eventueel daarop in mindering gebrachte transitie- en inzetbaarheidskosten. Dit laatste om te voorkomen dat het in mindering brengen van deze kosten op de transitievergoeding tot gevolg heeft dat de compensatie lager wordt. Dan zou de werkgever deze kosten zelf dragen. Dit zou ertoe kunnen leiden dat een werkgever wellicht minder geneigd is dergelijke investeringen te doen en dat wordt onwenselijk geacht.

Een werkgever mag – onder voorwaarden – bepaalde kosten van de transitievergoeding aftrekken. Dit geldt reeds op grond van het Besluit voorwaarden in mindering brengen kosten op de transitievergoeding. In het regeerakkoord is een maatregel opgenomen die erop ziet de mogelijkheden om kosten af te trekken van de transitievergoeding te verruimen. Op dit moment vindt uitwerking van deze maatregel uit het regeerakkoord plaats. Indien de werkgever extra kosten in mindering mag brengen op grond van het besluit waarin deze maatregel uit het regeerakkoord wordt uitgewerkt, zal hij in principe ook voor deze kosten gecompenseerd worden op grond van het onderhavige wetsvoorstel.

De leden van de SP-fractie vragen aan de regering een nadere toelichting hoe dit wetsvoorstel zich verhoudt tot de in het regeerakkoord voorgestelde maatregel om onder voorwaarden de verstrekte transitievergoedingen te compenseren wanneer een werkgever zijn bedrijf beëindigt wegens pensionering of ziekte.

De regering verwacht geen samenloop tussen de compensatiemaatregel in het onderhavige wetsvoorstel en de in het regeerakkoord voorgenomen compensatiemaatregel bij bedrijfsbeëindiging wegens ziekte of pensionering van de werkgever, die in de Wab zal worden opgenomen. De compensatie ziet in deze laatste gevallen op andere omstandigheden die als reden voor compensatie kunnen dienen. Bezien zal worden of in de uitvoering de maatregelen zoveel mogelijk gestroomlijnd kunnen worden.

Op de vraag van de leden van de ChristenUnie-fractie of de cumulatie van kosten bij ziekte van de werknemer met de invoering van de Wwz was voorzien, wordt opgemerkt dat met de invoering van de transitievergoeding voor een uniforme vergoeding bij onvrijwillig ontslag gekozen is, die onafhankelijk is van de gevolgde ontslagroute en daarmee van de reden voor ontslag. Een bijkomend effect is dat de werkgever bij ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid een transitievergoeding moet betalen.

Uit de praktijk blijkt dat dit effect tot ongewenste situaties kan leiden, zoals slapende arbeidsovereenkomsten van zieke werknemers. Ook kan de cumulatie van kosten, die kan ontstaan bij ziekte van werknemers, werkgevers weerhouden van het aanbieden van vaste arbeidscontracten aan werknemers. Om deze redenen is in het onderhavige wetsvoorstel een compensatieregeling geïntroduceerd om de cumulatie van kosten voor werkgevers weg te nemen en tegelijkertijd de werknemer te beschermen.

De leden van de ChristenUnie-fractie vragen naar een onderzoek van de SER naar loondoorbetaling bij ziekte.

De regering beoogt maatregelen te treffen die door werkgevers ervaren knelpunten op het terrein van ziekte en arbeidsongeschiktheid wegnemen, zodat (MKB-)werkgevers weer meer personeel in (vaste) dienst durven te nemen. In het regeerakkoord zijn maatregelen met betrekking tot loondoorbetaling bij ziekte aangekondigd, waarbij de ontslagbescherming van twee jaar in stand blijft. Sociale partners hebben de mogelijkheid met alternatieve voorstellen te komen binnen gelijke randvoorwaarden. Het onderhavige wetsvoorstel ziet op de cumulatie van kosten bij ziekte, die kan leiden tot slapende arbeidsovereenkomsten. Dit laatste is onwenselijk en teneinde hieraan een einde te maken, is het gewenst met dit wetsvoorstel voortgang te boeken en zo de financiële verplichtingen voor een werkgever bij langdurige ziekte te verlichten zonder dat de rechten van werknemers worden aangetast. Zo worden werkgevers ertoe bewogen de desbetreffende arbeidsovereenkomsten te beëindigen.

De leden van de ChristenUnie-fractie vragen naar de relatie tussen het wetsvoorstel en het streven naar het verlagen van de kosten van arbeid. In het wetsvoorstel is opgenomen dat de kosten van de maatregel betaald worden uit een premieverhoging voor alle werkgevers. Deze premieverhoging is meegenomen in de totale lastenontwikkeling tijdens deze kabinetsperiode, die opgenomen is in het regeerakkoord en per saldo leidt tot lastenverlichting. Het kabinet is van mening dat de lastenontwikkeling (voor bedrijven en voor burgers) evenwichtig is. Bovendien is er macro gezien netto geen verschil in de totale kosten voor werkgevers van de transitievergoeding; alleen de wijze van financieren verschilt. De compensatie voor werkgevers wordt gefinancierd door een uniforme premieverhoging. Deze premieverhoging wordt over alle werkgevers omgeslagen en zal daarom zeer beperkt zijn (structureel een verwachte

premiestijging van 0,1%). Voor individuele werkgevers, die te maken krijgen met een langdurig arbeidsongeschikte werknemer, zal een verlaging van kosten van arbeid merkbaar zijn, als de werkgever een beroep kan doen op de compensatiemaatregel voor de cumulatie van de kosten van loondoorbetaling bij ziekte en de transitievergoeding.

## **2. Compensatieregeling transitievergoeding bij ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid**

### *2.1 Algemeen*

De leden van de VVD-fractie en de 50PLUS-fractie vragen naar de vermindering van de cumulatie aan financiële verplichtingen voor de werkgever door middel van het voorliggende wetsvoorstel.

De compensatiemaatregel betekent alleen een materiële verandering voor werkgevers. Werknemers worden door de compensatiemaatregel niet geraakt. De transitievergoeding blijft verschuldigd; de werknemer houdt dus zijn aanspraak op de transitievergoeding en er worden geen rechten ontnomen of verminderd.

Werkgevers zijn bij ziekte van de werknemer verplicht twee jaar lang het loon door te betalen. Als de werkgever een werknemer daarna wil ontslaan wegens langdurige arbeidsongeschiktheid, is een transitievergoeding verschuldigd. Het onderhavige wetsvoorstel regelt dat werkgevers in geval van een dergelijke cumulatie van financiële verplichtingen compensatie kunnen krijgen. Deze compensatie is ter hoogte van het bedrag dat de werkgever aan transitievergoeding heeft betaald, tenzij de transitievergoeding meer bedroeg dan het bedrag aan loondoorbetaling. In dat geval wordt de transitievergoeding gecompenseerd tot het bedrag aan loondoorbetaling. Deze compensatiemaatregel zal substantieel bijdragen aan het wegnemen van de gevolgen van cumulatie van financiële verplichtingen voor werkgevers doordat werkgevers het betaalde bedrag aan transitievergoeding gecompenseerd kunnen krijgen, mits dat niet boven het bedrag aan doorbetaald loon uitkomt.

De financiering van deze compensatie vindt plaats door een uniforme premiestijging van het Algemeen werkloosheidsfonds (Awf). Deze premiestijging is structureel, maar is zeer beperkt. Het gaat in de structurele situatie om een stijging van de Awf-premie met 0,1%. Deze premiestijging zorgt er weliswaar voor dat de algemene financiële verplichtingen voor werkgevers enigszins omhoog gaan, maar in individuele gevallen, waarin sprake is van cumulatie van kosten bij langdurige arbeidsongeschiktheid van een werknemer, zorgt de mogelijkheid van compensatie voor een significante verlaging van kosten van de individuele werkgever.

De leden van de 50PLUS-fractie vragen of door dit wetsvoorstel de scherpe randen aan de verplichting tot het betalen van transitievergoeding worden weggenomen, met name voor MKB-werkgevers. Bij een langdurig arbeidsongeschikte werknemer heeft iedere werkgever te maken met cumulatie van kosten, of het nu om een grote of kleine werkgever gaat. Daarom is compensatie voorzien voor alle werkgevers. Echter, vooral MKB-werkgevers merken de effecten van een cumulatie van financiële verplichtingen in de vorm van een loondoorbetalingsverplichting van twee jaar bij ziekte en een transitievergoeding, nu deze cumulatie voor deze werkgevers voor een relatief grote kostenpost zorgt. Het onderhavige wetsvoorstel neemt voor de individuele werkgever de scherpe randen weg aan de verplichting tot het betalen van transitievergoeding, in combinatie met loonkosten bij langdurige arbeidsongeschiktheid van een werknemer.

De leden van de VVD-fractie vragen naar de waarborgen die in het wetsvoorstel opgenomen zijn om cumulatie van financiële belasting voor werkgevers onder controle te houden.

De financiële belasting van werkgevers in het kader van dit wetsvoorstel bestaat uit de verhoging van de premie van het Awf. Deze verhoging van de premie wordt gebaseerd op het aantal gevallen waarin compensatie wordt gevraagd. Compensatie kan alleen gevraagd worden als er sprake is van ziekte van de werknemer. Daarbij zal het risico op misbruik, waardoor een eventuele stijging van de premie zou kunnen ontstaan, minimaal zijn. Beëindiging van de arbeidsovereenkomst wegens langdurige arbeidsongeschiktheid zal bij het aanvragen van de compensatie aangetoond moeten worden. UWV kan aan de hand van de gegevens, die reeds in haar systeem zijn opgenomen, toetsen of ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid heeft plaats gevonden en of er recht bestaat op compensatie.

De leden van de VVD-fractie vragen naar de effecten van de inwerking-treding van de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren op het voorliggende wetsvoorstel.

Met de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren (Wnra) gaat het privaatrechtelijke arbeidsrecht gelden voor overheidswerkgevers en ambtenaren in de zin van de Ambtenarenwet 2017. De beoogde inwerking-tredingsdatum van de Wnra is 1 januari 2020. Een aantal groepen ambtenaren is uitgezonderd van de Wnra, waaronder de ambtenaren werkzaam bij Defensie, Politie en de Rechterlijke Macht. Bij ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid zijn de overheidswerkgevers in de zin van de Ambtenarenwet 2017 een transitievergoeding verschuldigd als aan de daarvoor geldende voorwaarden is voldaan en kunnen zij in principe, net als private werkgevers, een beroep doen op de compensatiemaatregel als zij een ambtenaar ontslaan wegens langdurige arbeidsongeschiktheid en zij te maken hebben met cumulatieve verplichtingen. In overleg met de Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties wordt momenteel bezien op welke wijze overheidswerkgevers financieel zullen bijdragen aan de compensatieregeling.

De leden van de VVD-fractie stellen ook vragen over de toepassing van het voorliggende wetsvoorstel voor werkgevers die eigenrisicodragers zijn voor de WW.

Alleen werkgevers in de sectoren Overheid en Onderwijs zijn eigenrisicodragers voor de Werkloosheidswet (WW). Deze werkgevers zijn momenteel bij ontslag geen transitievergoeding verschuldigd aan de werknemer, waardoor de compensatieregeling voor hen niet relevant is. Voor werkgevers in het bijzonder onderwijs, die bij ontslag wel een transitievergoeding verschuldigd zijn, geldt dat zij aanspraak kunnen maken op de compensatieregeling. Omdat zij momenteel niet bijdragen aan het Awf, is in het wetsvoorstel geregeld dat er in overeenstemming met de Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) een rijksbijdrage wordt gestort in het Awf.

De inwerkingtreding van de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren zal ertoe leiden dat de overheidswerkgever in de zin van de Ambtenarenwet 2017 ook een transitievergoeding verschuldigd is aan een ambtenaar bij ontslag. Indien een ambtenaar wordt ontslagen na een periode van langdurige ziekte en de overheidswerkgever heeft een vergoeding verstrekt dan kan ook deze overheidswerkgever aanspraak maken op de compensatie. Thans wordt in overleg met de Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties bezien op welke wijze overheidswerkgevers financieel zullen bijdragen aan de compensatieregeling.

De leden van de 50PLUS-fractie vragen voorts een nadere reactie op het advies van de Raad van State waar het gaat om de kostbaarheid van de regeling en de verwachte belasting van het UWV.

Met het UWV is gesproken over de implementatie van deze maatregel en het UWV heeft aangegeven dat de maatregel uitvoerbaar is en dat voor de implementatie gebruik gemaakt kan worden van bestaande ICT-systemen. De kosten van implementatie zijn daarom beperkt (zie voor nadere specificatie de antwoorden in paragraaf 2.5).

Alleen gedurende het eerste jaar na de inwerkingtreding van het wetsvoorstel zullen de verwachte kosten van de maatregel en de belasting van het UWV aanzienlijk zijn. Dit betreft echter een tijdelijke situatie, nu gedurende dit eerste jaar na de inwerkingtreding voor oude gevallen, die ontstaan zijn sinds 1 juli 2015, ook compensatie gevraagd kan worden. De behandeling van de oude gevallen zorgt voor een relatief grote belasting van het UWV, maar gezien de tijdelijke aard van deze extra belasting vindt de regering dit acceptabel.

## *2.2 Overwogen opties*

De leden van de VVD-fractie vragen hoe de maatregel die ziet op het verruimen van de aftrekmogelijkheid van scholingskosten uit het regeerakkoord, zich verhoudt tot de overwogen optie om re-integratiekosten uit het eerste spoor in mindering te brengen op de transitievergoeding.

Bij de voorbereiding van het onderhavige wetsvoorstel is een optie verkend, die ook in de memorie van toelichting is omschreven, en die inhoudt dat bij zieke werknemers re-integratiekosten in het eerste spoor in mindering gebracht zouden kunnen worden op de transitievergoeding zonder dat instemming van de werknemer vereist zou zijn. Deze optie is niet verder uitgewerkt, omdat het in strijd is met het beginsel van gelijke behandeling.

Op dit moment vindt uitwerking van de maatregelen uit het regeerakkoord plaats, waaronder de genoemde verruiming van de mogelijkheden om scholingskosten in mindering te brengen. Dit betekent een wijziging van het Besluit voorwaarden in mindering brengen kosten op transitievergoeding. Gedacht wordt aan de mogelijkheid voor een werkgever om bepaalde inzetbaarheidskosten, zoals scholing voor een andere functie, in mindering te brengen op de transitievergoeding, indien de werknemer hiermee heeft ingestemd. De hierboven weergegeven optie, zou er toe leiden dat re-integratiekosten in het eerste spoor voor zieke werknemers in mindering gebracht zouden mogen worden zonder hun instemming. Deze optie houdt echter een niet gerechtvaardigd onderscheid in tussen zieke en arbeidsgeschikte werknemers.

De leden van de D66-fractie vragen naar de verrekening van re-integratiekosten en de verhouding met de maatregelen uit het regeerakkoord. Zij vragen ook naar de manier waarop deze wijziging van invloed kan zijn op het voorliggende wetsvoorstel.

Zoals ook in het regeerakkoord staat, blijft de regel gelden dat inzetbaarheidskosten niet in mindering mogen worden gebracht, indien opgedane kennis en vaardigheden worden aangewend om de huidige functie bij de werkgever uit te oefenen.

Los daarvan kan een werkgever gecompenseerd worden voor de transitievergoeding en ook voor inzetbaarheidskosten, zoals scholing voor een andere functie, die in mindering gebracht kunnen worden op de transitievergoeding. Dit heeft tot gevolg dat de transitievergoeding lager uitpakt, maar dat de compensatie voor de werkgever netto hetzelfde blijft.

De leden van de SGP vragen of er wijzigingen in de Grondwet of internationale verdragen hebben plaatsgevonden die ervoor zorgen dat het recht op transitievergoeding na langdurige ziekte niet meer is uit te sluiten, waar dit voor invoering van de Wet werk en zekerheid per 1 juli 2015 volgens hen wel mogelijk was. Ook vragen deze leden waarom de regering er niet voor kiest om op basis van ontslaggronden te differentiëren in het recht op een ontslagvergoeding. Deze leden verwijzen daarbij naar het ontslagsysteem zoals dit voor 1 juli 2015 gold. De leden van de SGP-fractie vragen of de compensatiefunctie van de ontslagvergoeding vanouds gericht was op het compenseren van langdurig arbeidsongeschikte werknemers, en of het niet wenselijk is om terug te keren naar het oude systeem.

De leden van de SGP-fractie vragen de regering om aan te geven waarom het onmogelijk is om het recht op transitievergoeding na langdurige ziekte uit te sluiten.

Voor de invoering van de Wwz was er sprake van een duaal ontslagstelsel waarbij de werkgever ongeacht de ontslaggrond kon kiezen voor de ontslagroute via UWV of de rechter. Daarbij was de ontslagvergoeding afhankelijk van de gekozen ontslagroute. Bij de route via de rechter werd in de regel ontbonden onder toekenning van een billijke vergoeding terwijl bij de route via UWV geen vergoeding verschuldigd was. De werknemer kon na toestemming van UWV vervolgens schadevergoeding vorderen bij de rechter als hij van mening was dat het ontslag kennelijk onredelijk was.

Met de inwerkingtreding van de Wwz is het wettelijk systeem gewijzigd in de zin dat een werkgever bij dezelfde ontslaggrond niet langer kan kiezen tussen de route via UWV of de rechter. Ontslagen wegens bedrijfseconomische omstandigheden of na langdurige arbeidsongeschiktheid worden vooraf getoetst door UWV en de andere – meer in de persoon gelegen – ontslaggronden door de rechter. De ontslagvergoedingen zijn daarbij onafhankelijk gemaakt van de gevolgde ontslagroute. De werknemer heeft recht op een transitievergoeding, als de arbeidsovereenkomst ten minste twee jaar heeft bestaan en de arbeidsovereenkomst op initiatief van de werkgever is beëindigd door opzegging na toestemming van UWV of door ontbinding door de rechter of na een einde van rechtswege niet is voortgezet.

Onder het ontslagrecht, zoals dit voor 2015 gold, was evenals onder het huidige recht de ontslagvergoeding niet gekoppeld aan een bepaalde ontslaggrond. Niet uitgesloten was dat in het kader van een ontbindingsprocedure een billijke vergoeding werd toegekend bij ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid van de werknemer. Met regelmaat kende de rechter onder het vóór 2015 geldende ontslagrecht in dat geval een billijke vergoeding toe.<sup>4</sup> Omdat de werkgever onder het oude systeem de ontslagroute kon kiezen, kon hij in geval van ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid ook voor de UWV-route kiezen, waarbij hij geen ontslagvergoeding verschuldigd was en het aan de werknemer was om vervolgens na de opzegging een kennelijk onredelijk ontslagprocedure te starten bij de rechter met daaraan een vergoeding gekoppeld. Met de Wwz is beoogd om een eenduidig systeem te creëren, waarbij vooraf vaststaat welke ontslagroute gevolgd dient te worden bij welke ontslaggronden en dit niet langer aan de keuze van de werkgever wordt overgelaten. Daarnaast is de vergoeding onafhankelijk van de ontslagroute door invoering van de transitievergoeding, die een compensatie is voor het ontslag en gericht is op transitie naar ander werk. De regering is van oordeel dat deze uitgangspunten nog steeds gelden.

Onderscheid in de transitievergoeding naar ontslaggronden zou betekenen dat zieke werknemers ongelijk behandeld worden ten opzichte

<sup>4</sup> Hoge Raad 25 juni 1999, JAR 1999, 149; Hoge Raad 15 februari 2008, LJN BC 2206.



van werknemers van wie de arbeidsovereenkomst op een andere ontslaggrond eindigt, hetgeen in strijd is met het beginsel van gelijke behandeling, zoals vastgelegd in artikel 4 van de Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte. Daarnaast is ook bij langdurig arbeidsongeschikte werknemers de transitievergoeding aan te merken als compensatie voor het ontslag en kan deze hen van dienst zijn bij het zoeken naar ander werk. Het feit dat zieke werknemers twee jaar lang hun loon hebben ontvangen maakt dit niet anders. De loondoorbetaling bij ziekte heeft ook een ander doel dan de transitievergoeding; het geeft de zieke werknemer inkomenszekerheid. De regering ziet dan ook geen aanleiding om het systeem aan te passen.

### *2.3 Voorstel*

De leden van de PVV-fractie vragen waarom de regering ervoor kiest dit wetsvoorstel met terugwerkende kracht in te voeren. Het onderhavige wetsvoorstel maakt het mogelijk om de compensatie ook aan te vragen als de transitievergoeding voor de inwerkingtreding van de compensatieregeling is verstrekt. De compensatieregeling is ook van toepassing als de arbeidsovereenkomst is beëindigd of niet is voortgezet op of na 1 juli 2015. Aldus wordt de werkgever, die na dat tijdstip maar voor de inwerkingtreding van dit wetsvoorstel langdurig arbeidsongeschikte werknemers heeft ontslagen en een transitievergoeding heeft betaald, niet benadeeld. Daarnaast zorgt deze compensatiemogelijkheid voor oude gevallen ervoor dat er geen prikkel ontstaat om langdurig arbeidsongeschikte werknemers in dienst te houden in slapende arbeidsovereenkomsten.

De leden van de PVV-fractie vragen naar de beperkingen in het wetsvoorstel ter voorkoming van misbruik en de handhaving hierop. Het risico op misbruik bij aanvraag van de compensatiemaatregel wordt beperkt door checks in het systeem van UWV. Voorwaarde voor de aanvraag is dat de werknemer ziek was ten tijde van het ontslag. In het systeem van UWV zitten hier meerdere checks op, zoals een ontslagvergunning wegens langdurige arbeidsongeschiktheid of een WIA-beschikking van het UWV. Als deze er niet zijn, moet de werkgever aantonen dat de werknemer ziek was ten tijde van het ontslag. Om ook in deze gevallen het risico op misbruik zo klein mogelijk te maken, zal het UWV enkele checks inbouwen in het systeem, zoals: zijn er voor één werknemer binnen enkele jaren meerdere compensaties gevraagd en worden er door één werkgever veel compensatieaanvragen tegelijk ingediend. Indien blijkt dat een aanvraag ten onrechte is gedaan, zal UWV de betaalde compensatie terugvorderen.

### *2.4 Geen onderscheid naar aard arbeidsovereenkomst of wijze van beëindiging*

De leden van de D66-fractie vragen hoe vaak in de huidige situatie bij langdurige arbeidsongeschiktheid opzegging met wederzijds goedvinden plaatsvindt en hoe hoog de vergoeding in deze situaties is. Ook vragen zij of er een hogere gemiddelde vergoeding verwacht wordt als gedrags-effect van voorliggend wetsvoorstel.

Over vergoedingen bij opzegging met wederzijds goedvinden wegens langdurige arbeidsongeschiktheid zijn geen betrouwbare cijfers beschikbaar. Enig effect op de gemiddelde hoogte van de vergoeding, als gevolg van het feit dat gecompenseerd wordt bij vergoedingen betaald bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden wegens langdurige arbeidsongeschiktheid, is mogelijk.

## 2.5 Kosten

De leden van de VVD-fractie vragen waarop de veertig miljoen euro aan uitvoeringskosten zijn gebaseerd gezien het feit dat het UWV aangeeft nog geen inzicht te kunnen geven in de kosten voor het implementeren, omdat er nog invulling moet worden gegeven aan de lagere regelgeving. In de uitvoeringstoets geeft het UWV normaliter op basis van interne analyse een uitsplitsing van de ingeschatte kosten. Echter, het UWV heeft eerder aangegeven op basis van het wetsvoorstel geen inschatting te kunnen maken van de uitvoeringskosten. Deze zijn dan ook niet opgenomen in de uitvoeringstoets op de wetgeving. Elke raming is daarom per definitie een zeer grove. De initiële inschatting is gedaan aan de hand van de geringe beschikbare informatie.

Bij de inschatting van de initiële kosten is rekening gehouden met het gegeven dat uitwerking in de lagere regelgeving complicaties voor de uitvoering zou kunnen opleveren. Zo werd er vanuit gegaan dat implementatie van de regeling het opzetten van een nieuw systeem vereiste en dat niet aangesloten kon worden bij vergelijkbare systemen en er sprake zou zijn van een hoge mate van bewerkelijkheid in het werkproces. Het UWV heeft inmiddels een uitvoeringstoets op de lagere regelgeving uitgebracht. Daarmee is duidelijk geworden dat de uitvoeringskosten lager uitvallen dan eerder geraamd omdat toch aangesloten kan worden bij bestaande systemen van het UWV.

De leden van de CDA-fractie, de D66-fractie en de 50PLUS-fractie vragen of inmiddels meer inzicht gegeven kan worden in de kosten van de maatregel.

In de uitvoeringstoets op de lagere regelgeving heeft het UWV een definitieve inschatting kunnen maken van de kosten die gemoeid zullen zijn met de implementatie van de maatregel. De incidentele invoeringskosten heeft het UWV geraamd op 4,3 miljoen in de periode 2018–2020. Deze incidentele kosten zien op de aanpassing van de ICT-systemen bij het UWV en andere kosten die eenmalig gemaakt moeten worden om de compensatiemaatregel uit te kunnen voeren.

De structurele uitvoeringskosten schat het UWV op 2,5 miljoen jaarlijks met in de eerste twee jaren na invoering hogere kosten van respectievelijk 6,4 en 4,6 miljoen euro in verband met het voorstel de compensatie mogelijk te maken voor de oude gevallen van na 1 juli 2015.

De leden van de D66-fractie vragen of er een inschatting zou kunnen worden gemaakt van het extra budgettaire effect als, zoals in het regeerakkoord is vastgelegd, de transitievergoeding zou gaan gelden vanaf de eerste dag.

In het concept wetsvoorstel arbeidsmarkt in balans is het voorstel opgenomen dat compensatie van de transitievergoeding alleen kan plaatsvinden als er sprake is van twee jaar ziekte van de werknemer. Compensatie van de transitievergoeding zal daarmee dus pas mogelijk zijn als de zieke werknemer twee jaar in dienst is geweest. Er zijn geen budgettaire gevolgen voor de compensatie van de transitievergoeding vanwege de in de Wab voor te stellen aanpassing van de berekeningsmethode van de transitievergoeding, waarop recht bestaat vanaf het begin van de arbeidsovereenkomst. Er zullen dan ook geen extra budgettaire effecten worden opgenomen in bovengenoemd concept wetsvoorstel in verband met het voorstel om het recht op transitievergoeding vanaf het begin van de arbeidsovereenkomst te laten ingaan. Zoals reeds aangegeven bij de beantwoording van de vragen in het algemene deel zijn de enige budgettaire effecten bij de aanpassing van de berekeningsmethode van de transitievergoeding te verwachten door de verlaging in de opbouw van de transitievergoeding na tien jaar dienstverband.

De leden van de D66-fractie en van de 50PLUS-fractie vragen of er invulling is gegeven aan de lagere regelgeving. De lagere regelgeving is inmiddels uitgewerkt in de conceptregeling compensatie transitievergoeding. Ter informatie van uw Kamer is dit concept bij deze nota gevoegd.

## *2.6 Financiering*

De leden van de VVD-fractie vragen naar de betekenis van het voorliggende wetsvoorstel voor werkgevers die eigenrisicodragers zijn voor de WW.

Deze vragen zijn reeds beantwoord in paragraaf 2.1.

## **3. Geen transitievergoeding bij een vervangende cao-regeling bij bedrijfseconomisch ontslag**

### *3.1 Algemeen*

De leden van de VVD-fractie, de D66-fractie en de SGP-fractie vragen wat het voorliggende wetsvoorstel betekent in diverse situaties waarin geen cao van toepassing is. De leden van de VVD-fractie vragen voorts of het voorliggende voorstel ruimte biedt om voorzieningen overeen te komen in een individuele overeenkomst tussen een werkgever en werknemer. In het wetsvoorstel wordt geregeld dat geen transitievergoeding verschuldigd is bij ontslag om bedrijfseconomische redenen als de werknemer op grond van de cao recht heeft op een voorziening, die bijdraagt aan het beperken van werkloosheid, op een redelijke financiële vergoeding of op een combinatie daarvan. Het doel van het voorstel is het mogelijk maken van collectieve afspraken over de hiervoor genoemde voorzieningen, waarbij recht gedaan kan worden aan specifieke situaties in ondernemingen of sectoren.

Er is voor gekozen om het overeenkomen van andere voorzieningen aan cao-partijen te laten in een bedrijfstakcao of ondernemingscao. Cao-partijen kunnen een goede inschatting maken van wat in een onderneming of sector nodig is om werkloosheid te beperken en welk niveau van voorzieningen redelijk is. Ook worden de belangen van de individuele werkgever en werknemer adequaat beschermd door dergelijke afspraken op cao-niveau.

Het ligt, gelet op het vorenstaande, dan ook niet in de rede om ruimte te bieden voor individuele afspraken tussen werkgevers en werknemers. Als cao-partijen niet tot overeenstemming kunnen komen, betekent dit dat geen vervangende regeling van toepassing is. In dat geval is de transitievergoeding verschuldigd bij ontslag om bedrijfseconomische redenen. Het staat werkgevers en werknemers vrij op individueel niveau afspraken te maken en de arbeidsovereenkomst te beëindigen met wederzijds goedvinden.

Een cao kan op verschillende manieren van toepassing zijn op een individuele arbeidsovereenkomst. Uit hoofde van hun lidmaatschap kunnen leden van werkgevers- en werknemersverenigingen rechtstreeks gebonden zijn aan de cao's die door die verenigingen zijn afgesloten. Daarnaast kan een bedrijfstak-cao algemeen verbindend verklaard worden, waardoor alle werkgevers en werknemers in de bedrijfstak gebonden zijn aan de cao. Ook kan een cao van toepassing zijn, als in een individuele arbeidsovereenkomst een incorporatiebeding is opgenomen waarin een cao van toepassing wordt verklaard. Als in een cao andere voorzieningen zijn afgesproken en deze cao is verlopen, betekent dit niet dat de cao-afspraken over deze andere voorzieningen ook automatisch verlopen. Op grond van het cao-recht kan sprake zijn van nawerking.

De leden van de GroenLinks-fractie vragen hoe vaak geen corporatiebeding in een arbeidsovereenkomst wordt overeengekomen. Ook vragen zij wat er gebeurt wanneer er geen corporatiebeding is. Deze leden vragen of het ontbreken van een dergelijk beding ten koste gaat van rechten van werknemers. Zij vragen of de regering dit rechtvaardig acht.

Een incorporatiebeding is een beding dat werkgever en werknemer in een individuele arbeidsovereenkomst kunnen opnemen, waarmee een cao van toepassing wordt verklaard op die arbeidsovereenkomst. De regering beschikt niet over cijfers hoe vaak deze incorporatiebedingen overeengekomen worden, aangezien dit niet collectief maar in individuele arbeidsovereenkomsten gebeurt.

Een incorporatiebeding in een arbeidsovereenkomst zorgt ervoor dat de bepalingen uit een cao van toepassing zijn op die arbeidsovereenkomst. Het al dan niet opnemen van een incorporatiebeding in een arbeidsovereenkomst is aan werkgever en werknemer. Zoals hiervoor reeds uiteengezet is, kan een cao op meerdere manieren van toepassing zijn op een individuele arbeidsovereenkomst. De cao kan algemeen verbindend zijn verklaard, de werkgever en werknemer kunnen rechtstreeks gebonden zijn door lidmaatschap van de bij een cao betrokken werkgevers- en werknemersverenigingen, of er kan een incorporatiebeding overeengekomen zijn in de individuele arbeidsovereenkomst. Een incorporatiebeding is nodig om een cao van toepassing te laten zijn als werkgever en werknemer niet rechtstreeks gebonden zijn aan een cao doordat zij geen lid zijn van een van de partijen bij de cao en als een cao niet algemeen verbindend is verklaard. Als een werkgever wel rechtstreeks gebonden is aan een cao, moet hij de bepalingen uit de cao omtrent arbeidsvoorwaarden nakomen bij alle arbeidsovereenkomsten die hij aangaat. In veel gevallen zal een werkgever daarom een incorporatiebeding overeenkomen bij het sluiten van een arbeidsovereenkomst. Hij zal de cao doorgaans willen laten gelden voor al zijn werknemers, ook de werknemers die niet rechtstreeks gebonden zijn aan de cao.

Als er geen incorporatiebeding is opgenomen en de cao ook niet op andere wijze van toepassing is op de arbeidsovereenkomst, geldt dat geen andere voorzieningen overeengekomen kunnen worden en dat de wettelijke transitievergoeding betaald moet worden bij ontslag om bedrijfseconomische redenen.

De leden van de VVD-fractie vragen om nadere uitleg bij het begrip «andere voorzieningen».

De andere voorzieningen, die overeengekomen kunnen worden bij cao, kunnen verschillend van aard zijn, zoals in de memorie van toelichting bij dit wetsvoorstel uiteengezet. Er kan bijvoorbeeld gedacht worden aan een eigen vergoedingsregeling, scholingsfaciliteiten, outplacement of een bovenwettelijke WW-uitkering welke door de werkgever wordt gefinancierd. De inhoud van de voorziening is vrij, maar hij moet wel daadwerkelijk kunnen bijdragen aan het beperken van werkloosheid en daarmee gericht zijn op duurzame inschakeling in betaalde arbeid.

De leden van de VVD-fractie vragen hoe de voorzieningen bezien worden in het licht van de persoonlijke leerrekening.

Op grond van het wetsvoorstel kan onder omstandigheden een lagere financiële vergoeding redelijk zijn, wanneer bijvoorbeeld door cao-partijen een deel van de beschikbare middelen is aangewend voor de financiering van andere voorzieningen. De vormgeving van een persoonlijke leerrekening is aan cao-partijen en kan velerlei uitwerkingen kennen. Het is derhalve op voorhand niet te zeggen of een persoonlijke leerrekening als een andere voorziening kan gelden. Ook indien de leerrekening bijdraagt aan het beperken van de werkloosheid of het verkorten van de duur van de werkloosheid, kan daarnaast een andere financiële vergoeding aan de orde zijn.

### 3.2 Afwijking bij cao

De vragen van de leden van de D66-fractie en SGP-fractie zijn reeds in de voorgaande paragraaf 3.1 beantwoord.

De leden van de SGP-fractie vragen waarom de regering volledig uitgaat van een afwijkende regeling bij cao en waarom niet ook voorzien wordt in wettelijke waarborgen die zich richten op de inkomenspositie van werkgevers bij bedrijfsbeëindiging. Zij vragen waarom de regering er niet toe heeft besloten de transitievergoeding in situaties van pensionering van werkgevers te matigen.

De regering onderkent enerzijds dat het voor werkgevers tot hoge kosten kan leiden als vanwege bedrijfsbeëindiging voor alle werknemers een transitievergoeding betaald moet worden. Anderzijds is de regering zich bewust van het feit dat de reden van ontslag voor werknemers niet relevant is en werknemers, ongeacht of zij vanwege bedrijfsbeëindiging of een andere redelijke grond worden ontslagen, geconfronteerd worden met de gevolgen van het ontslag. De regering acht het daarom niet wenselijk om werknemers de transitievergoeding in geval van bedrijfsbeëindiging te ontzeggen of deze te verlagen.

De leden van de SGP-fractie geven een specifiek voorbeeld van een situatie waarin de bedrijfsbeëindiging en de verschuldigdheid van een transitievergoeding voor de werkgever grote gevolgen heeft voor zijn inkomenspositie na zijn pensionering. Voor dergelijke situaties en voor werkgevers, die door ziekte genoodzaakt zijn hun bedrijf te beëindigen, zal de regering in de Wab met voorstellen komen voor compensatie van de betaalde transitievergoeding, zoals in het regeerakkoord is opgenomen.

### 3.3 Voorstel

De leden van de D66-fractie en de GroenLinks-fractie vragen op welke manier wordt bepaald of de voorzieningen waarop de werknemer op grond van de cao recht heeft daadwerkelijk bijdragen aan het voorkomen van werkloosheid of het bekorten van de duur van de werkloosheid. Cao-partijen dragen de verantwoordelijkheid voor de inhoud van hun afspraken en kunnen bepalen welke voorzieningen in de specifieke sector of onderneming zullen bijdragen aan het beperken van werkloosheid. Als in individuele gevallen over de cao-afspraken een geschil ontstaat, zal de rechter om een oordeel gevraagd kunnen worden.

De leden van de D66-fractie, de GroenLinks-fractie en de 50PLUS-fractie hebben vragen gesteld over de mogelijkheid om alleen een financiële vergoeding overeen te komen als andere voorziening.

De andere voorzieningen, die bij cao overeengekomen kunnen worden, houden ook de mogelijkheid in dat alleen een financiële vergoeding overeengekomen wordt in geval van ontslag wegens bedrijfseconomische redenen. Deze vergoeding dient redelijk te zijn. De regering heeft aangegeven dat de wettelijke transitievergoeding als redelijke vergoeding gezien wordt. Onder omstandigheden kan echter ook een lagere vergoeding als redelijk gezien worden. Dit is het geval als de financieel-economische situatie in een onderneming of sector zodanig is dat de continuïteit van de onderneming of de sector in gevaar komt bij het verschuldigd zijn van de transitievergoeding.

De regering ziet het creëren van de mogelijkheid om bij cao andere afspraken te maken niet als afwentelen van de kosten op werknemers, nu het voor werknemers in het algemeen van belang is dat werkgelegenheid in stand blijft. De situatie, dat een onderneming of meerdere ondernemingen in een sector faillissement moeten aanvragen, is onwenselijk, ook voor werknemers. Werknemers ontvangen immers geen transitievergoeding als een bedrijf beëindigd wordt wegens faillissement. Ook neemt

de werkgelegenheid in het algemeen af als er sprake is van faillissement, waardoor een nieuwe baan moeilijker te vinden is. Als door afwijkende cao-afspraken de mogelijkheid ontstaat bedrijven financieel gezond te houden en daarmee te voorkomen dat ontslagen wegens bedrijfseconomische redenen plaatsvinden, leidt dit naar het oordeel van de regering niet tot een onrechtvaardige situatie. De regering acht dat met de voorgestelde vormgeving van de maatregel voldoende waarborgen ingebouwd zijn voor een redelijke financiële vergoeding bij ontslag wegens bedrijfseconomische omstandigheden. Een vorm van collectieve compensatie acht de regering niet noodzakelijk. Tevens wegen in deze gevallen, waarbij nog steeds een redelijke financiële vergoeding of andere voorziening toekomt aan de werknemer, de uitvoeringskosten van een dergelijke maatregel naar het oordeel van de regering niet op tegen het kleine verschil aan vergoeding die een werknemer zou krijgen bij een dergelijke collectieve compensatieregeling.

De leden van de GroenLinks-fractie vragen of de regering het met deze leden eens is dat het heel goed voor kan komen dat de financiële vergoeding van een individuele werknemer lager is met als reden dat er (collectieve) voorzieningen worden aangeboden, die niet ten voordele van deze individuele werknemer komen. De leden van de GroenLinks-fractie vragen voorts of de regering bereid is het wetsvoorstel op het onderdeel van de lagere financiële vergoeding aan te passen, als niet gegarandeerd kan worden dat werknemers er niet op achteruit gaan wanneer zij een lagere financiële vergoeding krijgen omdat er andere voorzieningen zouden zijn.

De leden van de 50PLUS-fractie vragen de regering of zij van mening is dat met de alternatieve vergoeding nog steeds sprake is van voldoende rechtszekerheid en rechtsgelijkheid. Ook vragen zij hoe rechtszekerheid en rechtsgelijkheid geborgd worden bij de alternatieve vergoeding.

Afspraken over collectieve voorzieningen kunnen er inderdaad toe leiden dat een individuele werknemer een financiële voorziening ontvangt die lager is dan de wettelijke transitievergoeding. De collectieve voorzieningen moeten echter zien op het beperken van de werkloosheid. Dat is moeilijk te individualiseren naar de effecten die deze voorzieningen kunnen hebben op een bepaalde werknemer. De voorziening moet echter tot doel hebben om werkloosheid te beperken en heeft dus ook betrekking op de werkloosheid van de individuele werknemer. Afhankelijk van de inhoud van de collectieve voorziening, kan de werknemer gebruik maken van voorzieningen als een mobiliteitsbank of scholingstraject.

Het is aan cao-partijen om binnen de kaders van het wetsvoorstel cao-afspraken te maken over het niveau van (financiële) voorzieningen dat als redelijk wordt beschouwd in verhouding tot de wettelijke transitievergoeding. De regering acht cao-partijen daar zeer goed toe in staat en ziet dan ook geen reden om het wetsvoorstel aan te passen.

De rechtszekerheid is met het onderhavige wetsvoorstel geborgd, want de alternatieve vergoeding bij ontslag wegens bedrijfseconomische redenen moet door cao-partijen vooraf overeengekomen worden. De rechtsgelijkheid is geborgd omdat cao's een collectief karakter hebben en daarin voor partijen gelijke afspraken over arbeidsvoorwaarden gemaakt worden. Het feit, dat deze afspraken per bedrijf of bedrijfstak kunnen verschillen doet daar niet aan af, daar de omstandigheden verschillend zijn.

De leden van de GroenLinks-fractie vragen of een werknemer ook na ontslag aanspraak kan maken op de voorzieningen die in de cao zijn overeengekomen, en hoe de toegang tot deze voorzieningen voor werknemers verzekerd wordt.

Als een werknemer ontslagen is wegens bedrijfseconomische omstandigheden, valt hij onder de toepasselijke cao-afspraken en kan hij aanspraak maken op de afgesproken voorzieningen. Als de werknemer ontslagen is wegens andere redenen, kan hij geen aanspraak maken op deze voorzieningen en is de werkgever de wettelijke transitievergoeding verschuldigd. Het is naar het oordeel van de regering redelijk dat partijen afspraken maken over toegang tot voorzieningen bij eventueel ontslag uit een nieuwe functie, als een werknemer na ontslag wegens bedrijfseconomische redenen een nieuwe baan heeft en hij binnen afzienbare tijd weer werkloos wordt.

Als een van de partijen in gebreke blijft bij het nakomen van de cao-afpraak, kan dit via de rechter afgedwongen worden.

De leden van de 50PLUS-fractie vragen of de indruk die deze leden hebben dat er bij de alternatieve vergoeding geen ondergrens is, juist is, en indien dat het geval is, vragen zij waarom geen ondergrens is opgenomen.

Aan de bij cao overeengekomen vergoeding zit geen wettelijke ondergrens, omdat met deze voorziening wordt beoogd maatwerk mogelijk te maken. De financiële vergoeding moet wel redelijk zijn. In verschillende sectoren zullen, afhankelijk van de omstandigheden, de verschillende bij cao afgesproken vergoedingen redelijk zijn. Dit is niet kwantificeerbaar. De regering heeft er dan ook voor gekozen geen ondergrens op te nemen. Het is van de individuele omstandigheden in een bedrijf of bedrijfstak afhankelijk wat een redelijk niveau van voorzieningen is. Dit zal per geval verschillen, omdat er sprake is van bedrijfseconomische omstandigheden. Cao-partijen hebben de vrijheid om vooraf te onderhandelen over wat zij een redelijk niveau van voorzieningen vinden.

De antwoorden op de vragen van de 50PLUS-fractie over de alternatieve vergoeding zijn reeds eerder in deze paragraaf beantwoord.

#### **4. Administratieve lasten**

De leden van de VVD-fractie en de CDA-fractie stellen enkele vragen, die zien op de administratieve lasten van het wetsvoorstel, en over de lagere regelgeving, waaruit deze administratieve lasten moeten blijken.

De regeling is voorgelegd aan de sociale partners. De compensatiemaatregel strekt ertoe de kosten voor werkgevers te beperken. In nauwe samenwerking met het UWV is een regeling ontworpen die gebruiksvriendelijk is. Echter de compensatieregeling moet ook met voldoende waarborgen omkleed zijn, zodat niet ten onrechte daarvan gebruik gemaakt kan worden. Bij het uitwerken is ervoor gezorgd dat de regeling met waarborgen omkleed is en tevens praktisch uitvoerbaar is.

Het concept van de lagere regeling is bij deze nota gevoegd. In de toelichting bij deze regeling is een regeldrukparagraaf opgenomen, waarin de administratieve lasten voor werkgevers uiteengezet worden. In de conceptregeling zijn beslistermijnen voor het UWV opgenomen. De beslistermijn van het UWV op een aanvraag tot compensatie is acht weken. Voor de situaties waarin compensatie wordt verzocht voor oude gevallen, is een aangepaste beslistermijn van zes maanden opgenomen in verband met de verwachte hoeveelheid aanvragen in het eerste jaar na de inwerkingtreding van de compensatiemaatregel. Daarnaast is in de toelichting beschreven hoe de werkgever bij het UWV kan aantonen dat de werknemer ziek was ten tijde van het ontslag.

## 5. Uitvoeringstoets UWV

De leden van de VVD-fractie en de PVV-fractie vragen naar de datum van inwerkingtreding van de compensatiemaatregel voor het UWV. In de uitvoeringstoets op het wetsvoorstel heeft het UWV aangegeven dat de regeling met ingang van 1-1-2019 uitvoerbaar zou zijn. In een brief van 7 april 2017 heeft de regering uw Kamer laten weten dat de inwerkingtreding door de controversieelverklaring van het wetsvoorstel vertraging op zou lopen. Het UWV heeft in de uitvoeringstoets op de conceptregeling compensatie transitievergoeding aangegeven dat inwerkingtreding met ingang van 1 april 2020 haalbaar is.

De leden van de CDA-fractie, de D66-fractie en de 50PLUS-fractie stellen vragen over de uitvoerbaarheid van de compensatieregeling. De leden van de CDA-fractie vragen naar de reden waarom het wetsvoorstel naar de Kamer is gestuurd zonder dat de lagere regelgeving getoetst was op uitvoerbaarheid. De leden van de CDA-fractie vragen vervolgens nog naar de termijnen waarbinnen het UWV op een aanvraag voor compensatie moet beslissen.

Het UWV heeft een uitvoeringstoets uitgebracht op de conceptregeling compensatie transitievergoeding. Het UWV geeft daarin aan dat de compensatiemaatregel uitvoerbaar en handhaafbaar is.

De toenmalige regering heeft ervoor gekozen om het wetsvoorstel in te dienen zonder dat de lagere regelgeving op uitvoerbaarheid was getoetst, omdat het wenselijk was de voorgestelde maatregel zo spoedig mogelijk kenbaar te maken. Zeker nu ook compensatie gevraagd kan worden in situaties, waarin de transitievergoeding voor de inwerkingtreding van het onderhavige wetsvoorstel is voldaan bij ontslag van een langdurig arbeidsongeschikte werknemer, was het van belang dat werkgevers zo vroeg mogelijk op de hoogte gesteld zouden worden van de voorgenomen maatregel. De regering verwacht dat dit bijdraagt aan het beëindigen van de onwenselijke situatie van de slapende arbeidsovereenkomsten.

De beslistermijnen worden opgenomen in de Regeling compensatie transitievergoeding. Een concept van deze regeling is bijgevoegd. In aansluiting bij de termijnen in de Algemene wet bestuursrecht, is de termijn waarbinnen het UWV moet beslissen acht weken. Op de hierboven beschreven oude gevallen, waarvoor compensatie wordt gevraagd, moet het UWV binnen zes maanden na de aanvraag een beslissing nemen.

De leden van de 50PLUS-fractie vragen naar de uitvoerbaarheid van de maatregel door het UWV en de kritische kanttekeningen van de Raad van State daarbij. Het UWV is de meest aangewezen partij om deze compensatiemaatregel uit te voeren. Het UWV verricht al betalingen aan werkgevers en de compensatie voor de betaalde transitievergoeding zal een nieuwe werkgeversbetaling zijn. De invoeringskosten zijn minder groot dan eerder werd voorzien.

De omvang van deze nieuwe taak en de toename aan werkdruk voor het UWV worden vooral veroorzaakt door de tijdelijke situatie, die ontstaat direct na de inwerkingtreding van het wetsvoorstel. Ook voor oude gevallen, waarbij tussen 1 juli 2015 en de inwerkingtredingsdatum van het onderhavige wetsvoorstel transitievergoeding is betaald bij ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid, kan immers compensatie gevraagd worden. Werkgevers hebben na de inwerkingtreding van het wetsvoorstel zes maanden de tijd om voor die oude gevallen een



aanvraag in te dienen, waarna het UWV zes maanden heeft om op deze aanvraag te beslissen. De verwachting is dat de werkdruk voor het UWV na een jaar gereduceerd zal zijn tot de reguliere aanvragen en dat vanaf dat moment de toename van de werkdruk voor het UWV beperkt is.

## **6. Overig**

De leden van de D66-fractie en de GroenLinks-fractie vragen naar de evaluatie van het wetsvoorstel.

Het onderhavige wetsvoorstel is onderdeel van een groter pakket aan maatregelen uit het regeerakkoord, die invloed hebben op diverse maatregelen uit de Wwz, die geëvalueerd zal worden. Over de evaluatie van deze maatregelen zal uw Kamer nog nader geïnformeerd worden. Er is een brief over dit onderwerp toegezegd aan uw Kamer.

## **II ARTIKELSGEWIJS**

### **Artikel I**

#### **Onderdeel B**

De beantwoording op de vragen van de leden van de 50PLUS-fractie zijn reeds gegeven in paragraaf 3.3.

#### **Onderdeel C**

De leden van de VVD-fractie vragen of een betaalde transitievergoeding ook zal worden gecompenseerd als werkgever en werknemer na twee jaar ziekte het overeengekomen aantal uren verminderen.

Indien een transitievergoeding verschuldigd is, kan recht bestaan op compensatie voor de betaalde transitievergoeding. Indien transitievergoeding niet verschuldigd is, is compensatie niet mogelijk.

De leden van de D66-fractie vragen naar mogelijke constructies die bedacht kunnen worden om fraude te plegen bij het aanvragen van compensatie van transitievergoeding.

Met de door deze leden gesignaleerde mogelijkheid van fraude bij de compensatieaanvraag is rekening gehouden door het te compenseren bedrag te maximeren op hetzij de betaalde transitievergoeding hetzij de hoogte van het bedrag aan loondoorbetaling bij ziekte, als dat laatste bedrag lager is dan de betaalde transitievergoeding. Daarnaast voert het UWV een check uit op de vraag of de werknemer ziek is bij het einde van de arbeidsovereenkomst.

Het UWV heeft, zoals hiervoor in het antwoord in paragraaf 2.1, aangegeven, meerdere checks in het systeem opgenomen om te voorkomen dat gebruik gemaakt wordt van constructies bij het aanvragen van compensatie.

Ik bied u deze nota naar aanleiding van verslag aan mede namens de Minister voor Rechtsbescherming.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,  
W. Koolmees