



Datum
30 OKT. 2018

Ons kenmerk
SBK/98118/SL

Postbus 58285, 1040 HG Amsterdam

Aan de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
De heer drs. W. Koolmees
Postbus 90801
2509LV Den Haag

Pagina

1

Bijlage(n)

1

Onderwerp: Uitvoeringstoets 'Compensatie transitievergoeding bij beëindiging van de werkzaamheden van de onderneming'.

Geachte heer Koolmees,

Met uw brief van 11 september 2018 heeft u UWV verzocht om een uitvoeringstoets uit te brengen op het conceptbesluit 'Compensatie transitievergoeding bij beëindiging van de werkzaamheden van de onderneming'. Dit besluit is voor UWV uitvoerbaar per 1 januari 2021, onder de voorwaarden die wij benoemen in de bijgevoegde uitvoeringstoets. Een belangrijke voorwaarde is dat de nog op te stellen ministeriële regeling én het daaruitvolgende beoordelingskader op 1 juli 2020 gereed zijn. Bovendien moet dit beoordelingskader voor UWV hanteerbaar en objectiveerbaar zijn. UWV verneemt graag van SZW wat de planning van het ministerie is om aan deze voorwaarde te kunnen voldoen. Ook een aantal andere onderdelen van de uitvoeringstoets brengen wij in deze brief specifiek onder uw aandacht.

Aanpassing door ontwikkelingen loondoorbetaling bij ziekte

UWV krijgt in uw voorstel een nieuwe wettelijke taak: de beoordeling of een werkgever dusdanig ziek is dat hij niet in staat is om zijn werkzaamheden te verrichten binnen een periode van zes maanden nadat een bedrijfsarts hierover een actueel advies heeft gegeven. UWV merkt hier twee dingen over op:

- UWV onderschrijft de link die de minister legt in zijn brief van 11 september 2018 tussen deze uitvoeringstoets en de voorstellen van de expertgroep 'Gerichte inzet van verzekeringsarts' over de samenwerking tussen bedrijfsartsen en UWV. Ook UWV wil op korte termijn toe naar een situatie waarin slechts één arts binnen het domein arbeid & gezondheid uitspraken doet over een klant. Daarom heeft het voor deze compensatieregeling de voorkeur van UWV, dat niet UWV maar de bedrijfsarts de wettelijke taak krijgt om de ziekte van de werkgever te beoordelen.
- UWV heeft te maken met een discrepantie tussen de benodigde en de beschikbare capaciteit van verzekeringsartsen. De rol voor UWV bij de beoordeling van ziekte van de werkgever leidt voor ons tot een extra beroep op deze capaciteit.

UWV is dan ook positief over het voornemen van de minister om de ontwikkelingen rond loondoorbetaling bij ziekte waar nodig te laten leiden tot een aanpassing van dit conceptbesluit. UWV zal de rolverdeling tussen de bedrijfsarts en de (verzekerings)arts van UWV bij deze compensatieregeling betrekken bij het gesprek met SZW over het bredere thema 'Oordeel van één arts binnen het domein arbeid & gezondheid'.

Risico's op het gebied van handhaafbaarheid

Het conceptbesluit is op één onderdeel niet handhaafbaar voor UWV:

- De compensatieregeling is bedoeld voor werkgevers die door ziekte of pensionering niet in staat zijn hun onderneming voort te zetten. UWV heeft geen zicht op de mate waarin er bij de aanvragende ondernemingen inderdaad sprake is van dit oorzakelijke verband, dan wel of er mogelijk alternatieve wegen open staan voor continuering van de onderneming: er is daarom een risico op oneigenlijk gebruik. UWV zal alert zijn op signalen over deze vorm van oneigenlijk gebruik en SZW hierover informeren.

Daarnaast zien we een aantal risico's:

- UWV toetst op het criterium 'kleine werkgever' op basis van de polisadministratie. Deze is niet 100% betrouwbaar als het gaat om ondernemingen die deel uitmaken van een groep. Er bestaat dus een risico dat UWV in dat geval ten onrechte oordeelt dat een onderneming 'klein' is.
- Bij het controleren op het criterium 'kleine werkgever' hanteert UWV 1 januari van het kalenderjaar dat SZW voorschrijft in het conceptbesluit als peilmoment. Wij voorzien daardoor een risico op overnames van ondernemingen na dat peilmoment, gevolgd door ontslag van de overgenomen werknemers. In die gevallen zou het kunnen gaan om relatief hoge transitievergoedingen en bijpassende compensaties, terwijl de compensatieregeling hier niet voor lijkt bedoeld. UWV geeft SZW daarom in overweging om overgangen van ondernemingen uit te sluiten van de compensatieregeling. door de regeling alleen te laten gelden voor transitievergoedingen verstrekt aan werknemers die op het peilmoment bij de onderneming zelf in dienst waren.
- De directeur-groootaandeelhouder van een BV of NV is zelf de eindverantwoordelijke voor het doorgeven van de informatie die UWV gebruikt voor de controle op het criterium dat de onderneming al tenminste twee jaar toebehoorde aan dezelfde natuurlijke persoon. We kunnen daarom niet met honderd procent zekerheid uitsluiten dat de aanvrager op dit punt een papieren werkelijkheid creëert om voor de compensatie in aanmerking te komen.

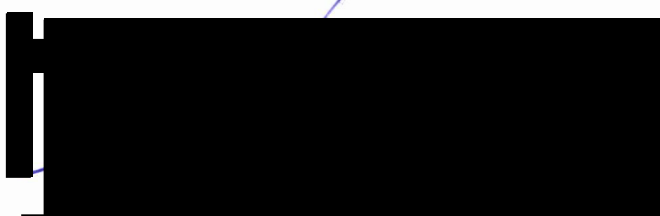
KAUT voorbehoud voor ICT-kosten

UWV verwacht de volgende kosten te maken voor de uitvoering van het conceptbesluit:

Totale kosten (€ mln)	2019	2020	2021	2022 en verder
Incidentele kosten	0,1	2,1	-	-
Structurele kosten	-	-	2,7	2,7
Totale kosten	0,1	2,1	2,7	2,7

Hierbij gaat UWV uit van ICT-ontwikkeling volgens het basisscenario, waarin we maximaal focussen op de haalbaarheid van de implementatiedatum van 1 januari 2021. Parallel aan de voorbereidingen voor implementatie onderzoekt UWV wat er nodig is om het proces van de compensatieregeling transitievergoeding op een klantgerichte en toekomstbestendige wijze vorm te geven, op een manier waarbij UWV complete dienstverlening biedt conform de doelarchitectuur van UWV. Deze getrapte implementatie leidt tot meerkosten. Met het oog hierop maken we in de uitvoeringstoets een KAUT voorbehoud. In het derde kwartaal van 2019 zal UWV het resultaat van het onderzoek met SZW afstemmen en het KAUT voorbehoud zo nodig omzetten in een aanvullende claim. Tenslotte verzoek ik u om ook de incidentele kosten van €0,8 miljoen en de structurele kosten van €0,25 miljoen voor de uitvoering van de wijzigingen in het wetsvoorstel arbeidsmarkt in balans aan UWV toe te kennen.

Een meer uitgebreide beantwoording van deze en uw andere vragen vindt u in de uitvoeringstoets die bij deze brief is gevoegd. Ik zie uw reactie met belangstelling tegemoet.



Voorzitter Raad van Bestuur

Bijlage: Integrale uitvoeringstoets 'Compensatie transitievergoeding bij beëindiging van de werkzaamheden van de onderneming'.

Uitvoeringstoets 'Compensatie transitievergoeding bij beëindiging van de werkzaamheden van de onderneming'

UWV, 25 oktober 2018

Op 11 september 2018 heeft het ministerie van SZW aan UWV verzocht om een uitvoeringstoets uit te voeren op het conceptbesluit 'Compensatie transitievergoeding bij beëindiging van de werkzaamheden van de onderneming' (hierna: compensatieregeling bedrijfsbeëindiging). Het conceptbesluit bevat een compensatieregeling waarmee kleine werkgevers kunnen worden gecompenseerd voor verstrekte transitievergoedingen als zij hun onderneming beëindigen. In twee situaties komen ondernemingen voor deze compensatie in aanmerking: als een werkgever ziek wordt en als een werkgever met pensioen gaat.

In deze uitvoeringstoets gaan wij in op de vragen die de minister aan UWV stelde:

- Is het conceptbesluit uitvoerbaar? Zo ja, onder welke voorwaarden?
- Is het conceptbesluit handhaafbaar? Zo ja, onder welke voorwaarden?
- Op welke termijn kunt u de invoering realiseren?
- Wat zijn de effecten op de benodigde capaciteit?
- Wat zijn de eenmalige en structurele effecten op de uitvoeringskosten?
- Wat zijn de effecten voor de klant?
- Wat zijn de effecten op regeldruk?
- Wat zijn de gevolgen voor de verantwoordings- en beleidsinformatie?
- Welke risico's ziet u voor de implementatie van het conceptbesluit en hoe kunt u die ondervangen?
- Welke gevolgen voor de ICT en de informatievoorziening ziet u?

Daarnaast gaan wij in op de aanvullende vraag die SZW ons heeft gesteld op 19 september 2018: kan UWV in de uitvoeringstoets de eerst mogelijke invoeringsdatum voor de compensatieregeling bedrijfsbeëindiging inzichtelijk maken volgens twee scenario's?

- a. Invoering van de compensatieregeling langdurige arbeidsongeschiktheid per 1 april 2020.
- b. Gelijktijdige invoering van de compensatieregeling langdurige arbeidsongeschiktheid en de compensatieregeling bedrijfsbeëindiging.

De door SZW gevraagde verantwoordings- en beleidsinformatie en de wetstechnische opmerkingen van UWV voegen wij als bijlage toe.

Is het conceptbesluit uitvoerbaar? Zo ja, onder welke voorwaarden?

De compensatieregeling bedrijfsbeëindiging is voor UWV uitvoerbaar, als de ministeriële regeling die volgt op dit besluit aan twee voorwaarden voldoet:

- De ministeriële regeling biedt UWV de ruimte een gestandaardiseerd aanvraagformulier te ontwikkelen dat de bedrijfsarts moet gebruiken om zijn advies over de ziekte van de werkgever bij UWV in te dienen.
- De ministeriële regeling beschrijft uit welke onderdelen het advies van de bedrijfsarts moet bestaan, onderschreven door SZW, UWV en de Nederlandse Vereniging voor Arbeids- en Bedrijfsgeneeskunde (NVAB). De betrokken partijen vertalen deze onderdelen onder regie van SZW tot een voor UWV hanteerbaar en objectiveerbaar beoordelingskader.

UWV verneemt graag van SZW wat de planning van het ministerie is om aan deze voorwaarden te kunnen voldoen. Een passende uitwerking van de ministeriële regeling en het beoordelingskader moet op 1 juli 2020 gereed zijn om invoering van de compensatieregeling per 1 januari 2021 voor UWV mogelijk te maken.

UWV merkt daarnaast twee dingen op over de beschreven werkwijze bij ziekte van de werkgever:

- UWV onderschrijft de link die de minister legt in zijn brief van 11 september 2018 tussen deze uitvoeringstoets en de voorstellen van de expertgroep 'Gerichte inzet van verzekeringsarts' over de samenwerking tussen bedrijfsartsen en UWV. Ook UWV wil toe naar een situatie waarin slechts één arts binnen het domein arbeid & gezondheid uitspraken doet over een klant. Voor deze compensatieregeling betekent dat dat het de

voorkeur heeft van UWV, dat niet UWV maar de bedrijfsarts de wettelijke taak krijgt om de ziekte van de werkgever te beoordelen.

- UWV heeft te maken met een discrepantie tussen de benodigde en de beschikbare capaciteit van verzekeringsartsen. De rol voor UWV bij de beoordeling van ziekte van de werkgever leidt voor ons tot een extra beroep op deze capaciteit.

UWV is dan ook positief over het voornemen van de minister om de ontwikkelingen rond loondoorbetaling bij ziekte waar nodig te laten leiden tot een aanpassing van dit conceptbesluit. UWV zal de rolverdeling tussen de bedrijfsarts en de (verzekerings)arts van UWV bij deze compensatieregeling betrekken bij het gesprek met SZW over het bredere thema 'Oordeel van één arts binnen het domein arbeid & gezondheid'.

UWV zal de compensatieregeling bedrijfsbeëindiging uitvoeren volgens het onderstaande stappenplan. UWV sluit hierbij zoveel mogelijk aan bij het werkproces dat ontworpen is voor de uitvoering van de regeling 'Compensatie transitievergoeding bij langdurige arbeidsongeschiktheid van de werknemer' (hierna: compensatieregeling langdurige arbeidsongeschiktheid).

1. Ondernemingen kunnen een aanvraag voor compensatie digitaal indienen via het werkgeversportaal. UWV stelt een aanvraagformulier beschikbaar dat de indiener naar de juiste compensatieaanvraag leidt (langdurige arbeidsongeschiktheid of bedrijfsbeëindiging).
 - De aanvraag bestaat uit twee gedeeltes:
 - Gegevens voor de beoordeling van de werkgever
 - Gegevens voor de beoordeling per werknemer
 - De indiener mag zelf bepalen hoeveel verschillende aanvragen hij indient om compensatie voor de betaalde transitievergoedingen aan te vragen. Dit kan per individuele werknemer, per groep werknemers of voor alle werknemers in één keer.
 - Ondernemingen die geen toegang hebben tot het werkgeversportaal kunnen een papieren aanvraag indienen.
2. UWV toetst het recht op compensatie voor de aanvragende onderneming aan de hand van in ieder geval de volgende elementen:
 - De toestemming van de Arbeidsjuridische dienstverlening (AJD) van UWV óf de instemming van de kantonrechter voor beëindiging van de arbeidsovereenkomst vanwege bedrijfsbeëindiging voor tenminste één van de werknemers waarvoor de onderneming compensatie aanvraagt;
 - De rechtsvorm van de onderneming die wordt beëindigd: eenmanszaak, vof, cv, maatschap, BV of NV;
 - De omvang van de onderneming die wordt beëindigd: maximaal 24 werknemers op 1 januari van het kalenderjaar dat SZW in het conceptbesluit voorschrijft als peilmoment;
 - De positie die de werkgever die ziek is of met pensioen gaat binnen de aanvragende onderneming bekleedt, en of hij deze positie al tenminste twee jaar bekleedt;
 - De door SZW voorgeschreven termijnen waarbinnen een onderneming compensatie mag aanvragen.

3a Pensionering

Bij een aanvraag vanwege pensionering geldt een controle op de volgende twee aanvullende elementen:

- De leeftijd van de werkgever die met pensioen gaat, afgezet tegen de AOW-gerechtigde leeftijd;
- De vraag of voor de werkgever die met pensioen gaat op een eerder moment compensatie is verstrekt vanwege zijn pensionering, maar dan bij de beëindiging van een andere onderneming. In dat geval kan UWV niet nogmaals compensatie toekennen.

3b Ziekte

Bij een aanvraag vanwege ziekte geldt de volgende werkwijze:

- a. Een bedrijfsarts moet een gestandaardiseerd advies aan UWV versturen waarin hij verklaart en onderbouwt dat de werkgever die ziek is, zijn werkzaamheden om

gezondheidsredenen tenminste de komende zes maanden niet kan voortzetten. Het huidige beveiligingsniveau van de portalen van UWV is nu en in de nabije toekomst niet geschikt voor het uploaden van medische documenten. Daarom stuurt de bedrijfsarts het gestructureerde advies per post aan UWV. Ontbreekt het advies, dan neemt UWV de aanvraag voor compensatie niet in behandeling.

b. UWV toetst het advies van de bedrijfsarts. Concreet verstaan we hieronder dat UWV:

- zich beperkt tot de gegevens die in de rapportage staan vermeld;
- aanneemt dat de daarin vermelde onderzoeksgegevens juist zijn;
- beoordeelt of er sprake is van een consistent geheel van onderzoeksgegevens, overwegingen, onderbouwingen en conclusies;
- de aangedragen gegevens en overwegingen leiden tot de eindconclusie.

Ook als het advies dat de bedrijfsarts aanlevert, nog niet volledig is, neemt UWV de aanvraag voor compensatie in behandeling. UWV zal dan navraag doen bij de bedrijfsarts om de aanvraag te completeren, zoals hieronder beschreven onder c.

c. Na toetsing vervolgt UWV de beoordeling met één of meerdere van de volgende stappen:

- In de meeste gevallen zal het advies van de bedrijfsarts voldoende inzichtelijk zijn en plausibel maken dat de zieke werkgever zijn werk niet kan voortzetten. UWV oordeelt dan positief op basis van het advies.
- In een klein deel van de gevallen zal navraag bij de bedrijfsarts plaats moeten vinden, omdat de onderbouwing van zijn oordeel nog niet voldoende inzichtelijk is. Het kan dan onder meer gaan om situaties waarin behandelaars en/of de bedrijfsarts in hun prognose afwijken van richtlijnen en protocollen voor het beschreven ziektebeeld.
- In incidentele gevallen kan UWV eigenstandig onderzoek doen. Dat kan arbeidsdeskundig onderzoek zijn naar de werkzaamheden van de zieke werkgever of eigenstandig onderzoek naar het ziektebeeld. Denkbaar is bijvoorbeeld dat de ziektegeschiedenis onwaarschijnlijk lijkt, of dat de zieke werkgever activiteiten ondernam die niet passen bij de beschreven fysieke gesteldheid. Als de bedrijfsarts ook na navraag geen nadere onderbouwing en goed gemotiveerd oordeel kan geven, dan is eigenstandig onderzoek door UWV noodzakelijk.

3. Als de onderneming aan alle gestelde voorwaarden voldoet, beoordeelt UWV de aanvraag per individuele werknemer waarvoor de onderneming een aanvraag indiende. Dat doen we onder meer aan de hand van de volgende vragen:

- Is de transitievergoeding volledig betaald?
- Bestaat er recht op een transitievergoeding van deze hoogte?

UWV beantwoordt de eerste vraag aan de hand van de betaalbewijzen die de werkgever aanlevert. De tweede toetsing voeren we uit door middel van een plausibiliteitscontrole: we rekenen de hoogte van de transitievergoeding exact na als het bedrag dat de werkgever aan een werknemer betaalde, niet lijkt de kloppen met de transitievergoeding waar de werknemer recht op had. Daarnaast volgen we bij de beoordeling onze reguliere werkwijze op het gebied van fraude. We zorgen voor fraudealertheid bij de medewerkers van de divisie Uitkeren en spreken af bij welke signalen zij de collega's van de divisie Handhaving inschakelen voor nader onderzoek. Net als bij andere regelingen beperken we hiermee het risico op bijvoorbeeld gefingeerde dienstverbanden.

4. Per aanvraag verstuurt UWV uiteindelijk één gebundelde onderbouwde beslissing aan de onderneming, met daarin alle beslissingen voor de in die bundel aangevraagde compensaties. Dat kunnen dus combinaties zijn van afwijzingen, toekenningen en gedeeltelijke toekenningen. In het geval van een toekenning verstuurt UWV ook een verzamelde betaalspecificatie.

In het geval van een afwijzing op basis van de beoordeling van de ziekte van de werkgever hanteert UWV een specifieke werkwijze:

- Als de bedrijfsarts in zijn verklaring heeft aangegeven dat dit gewenst is, stuurt UWV de medische rapportage die de beslissing onderbouwt aan de zieke werkgever zelf.
- Met het oog op de privacy verzendt UWV de medische rapportage ter onderbouwing van de beslissing niet aan de aanvragende onderneming; het kan namelijk zo zijn dat de aanvrager namens de onderneming niet één op één samenvalt met de zieke werkgever.

- We vinden het wel wenselijk dat de aanvragende onderneming een eventuele bezwaarprocedure zou kunnen starten op basis van de onderbouwde beslissing. UWV stelt SZW daarom voor om in de regelgeving een bepaling op te nemen die vergelijkbaar is met de medische beschikkingenregeling in artikel 103 en verder van de WIA: hier regelt de wetgever dat UWV de medische informatie die de beslissing onderbouwt zou kunnen toesturen aan een arts-gemachtigde of advocaat van de onderneming.

UWV hanteert voor deze compensatieregeling de wettelijke redelijke beslistermijn van acht weken. In twee gevallen voorzien wij dat we mogelijk langer nodig hebben:

- Aanvullende controle op het aantal werknemers en/of de rechtspositie van de werkgever die ziek is of met pensioen gaat;
- Eigenstandig onderzoek door UWV naar de ziekte van de werkgever.

In deze gevallen zal UWV de beslistermijn met een redelijke termijn – maximaal acht weken - opschorten en de aanvrager hierover informeren.

Is het conceptbesluit handhaafbaar? Zo ja, onder welke voorwaarden?

Het conceptbesluit is op één onderdeel niet handhaafbaar voor UWV:

- De compensatieregeling is bedoeld voor werkgevers die door ziekte of pensionering niet in staat zijn hun onderneming voort te zetten. UWV heeft geen zicht op de mate waarin er bij de aanvragende ondernemingen inderdaad sprake is van dit oorzakelijke verband, dan wel of er mogelijk alternatieve wegen open staan voor continuering van de onderneming: er is daarom een risico op oneigenlijk gebruik. UWV zal alert zijn op signalen over deze vorm van oneigenlijk gebruik en SZW hierover informeren.

Daarnaast zien we een aantal risico's:

- Voor de compensatieregeling bedrijfsbeëindiging komen alleen ondernemingen in aanmerking die minder dan 25 werknemers in dienst hadden op het wettelijk vastgelegde peilmoment. Als de onderneming behoort tot een groep, gaat het hierbij om het totaal aantal werknemers dat behoorde tot die groep. In dat laatste geval is de controle van UWV, op basis van de polisadministratie, niet 100% betrouwbaar. Er bestaat dus een risico dat UWV ten onrechte oordeelt dat een onderneming 'klein' is als deze onderdeel uitmaakt van een groep. UWV wil dit risico verkleinen door naast uitkeringsdeskundigen ook de meer ervaren en zwaarder gekwalificeerde mentoren in te zetten. Als de uitkeringsdeskundige na een eerste standaardonderzoek constateert dat de omvang van de aanvragende werkgever niet eenvoudig is vast te stellen, geeft hij aan de mentor door dat nader onderzoek gewenst is. Indien nodig schort de mentor in dat geval de beslistermijn op met een redelijke termijn van maximaal acht weken. UWV is ervan overtuigd met deze aanpak snel kennis op te kunnen doen over de verschillende mogelijke bedrijfsconstructies en de beste manier van het combineren van gegevens om vast te stellen of een onderneming 'klein' is. Deze aanpak zal de kans dat we het aantal werknemers in een groep niet altijd goed kunnen vaststellen niet geheel wegnemen, maar wel fors verkleinen.
- Bij het controleren van het maximum aantal van 24 werknemers dat de onderneming mag hebben om in aanmerking te komen voor compensatie, hanteert UWV 1 januari van het kalenderjaar dat SZW voorschrijft in het conceptbesluit als peilmoment. Dit betekent dat de onderneming ná het gehanteerde peilmoment een ongelimiteerd aantal nieuwe werknemers aan zou kunnen nemen, de arbeidsovereenkomsten met deze werknemers zou kunnen beëindigen en vervolgens compensatie zou kunnen vragen voor de verschuldigde transitievergoedingen. Als het gaat om écht nieuwe medewerkers lijkt het risico hiervan UWV klein, met name gezien de relatief lage transitievergoedingen waar het in dat geval om zal gaan. Wij voorzien echter een risico op overnames van ondernemingen na het voorgeschreven peilmoment: in dat geval zou het juist kunnen gaan om relatief hoge transitievergoedingen en bijpassende compensaties, terwijl de compensatieregeling hier niet voor lijkt bedoeld. UWV geeft SZW daarom in overweging om overgangen van ondernemingen uit te sluiten van de compensatieregeling, door de regeling alleen te laten gelden voor transitievergoedingen verstrekt aan werknemers die op het peilmoment bij de onderneming zelf in dienst waren.

- Op basis van informatie uit de polisadministratie en van de Kamer van Koophandel stelt UWV vast of de werkgever die ziek is of met pensioen gaat, de juiste positie heeft binnen de onderneming om in aanmerking te komen voor compensatie en of hij die positie al tenminste twee jaar bekleedt. UWV kan hiervoor ook gebruik maken van de mogelijkheid om na te gaan wanneer de informatie in deze bronnen is gewijzigd en op welke manier. Voor de handhaafbaarheid is de positie van de directeur-groootaandeelhouder (dga) binnen een BV of NV hierbij een aandachtspunt. De dga zelf is namelijk de eindverantwoordelijke voor het doorgeven van de informatie die UWV gebruikt voor de controle. We kunnen daarom niet met honderd procent zekerheid uitsluiten dat de aanvrager op dit punt een papieren werkelijkheid creëert om voor de compensatie in aanmerking te komen.

Op welke termijn kunt u de invoering realiseren?

UWV kan de compensatieregeling bedrijfsbeëindiging invoeren per 1 januari 2021. Ook als we de compensatieregeling bedrijfsbeëindiging tegelijkertijd invoeren met de compensatieregeling langdurige arbeidsongeschiktheid is 1 januari 2021 de eerst mogelijke invoeringsdatum.

Ook nieuwe analyses van de mogelijkheden leiden tot de conclusie die we opschreven in de uitvoeringstoets op de 'Wet arbeidsmarkt in balans' op 31 mei 2018: vanwege onze maximale verandercapaciteit kunnen we de noodzakelijke systeemaanpassingen voor de compensatieregeling bedrijfsbeëindiging pas doorvoeren ná invoering van de compensatieregeling langdurige arbeidsongeschiktheid, dus ná 1 april 2020. Voor deze aanpassingen hebben wij negen maanden nodig.

Dit betekent dus dat gelijktijdige invoering van de twee compensatieregelingen wel mogelijk is, maar dan per 1 januari 2021. Dat zou een uitstel van negen maanden inhouden voor de compensatieregeling langdurige arbeidsongeschiktheid, met onder andere een forse toename van het aantal aanvragen met terugwerkende kracht als gevolg. Dit uitstel zou echter geen tijdswinst opleveren voor de invoering van de compensatieregeling bedrijfsbeëindiging. We hebben met dit scenario dan ook geen rekening gehouden bij de berekening van de benodigde capaciteit en verwachte kosten.

Voorwaarden voor invoering per 1 januari 2021

- De invoering van de compensatieregeling bedrijfsbeëindiging krijgt een hogere prioriteit dan andere, nog uit te werken maatregelen uit het Regeerakkoord. De samenloop met andere maatregelen kan er toe kan leiden dat SZW en UWV gezamenlijk andere prioriteiten stellen: in dat geval zal UWV opnieuw kijken naar de mogelijke invoeringsdatum.
- De invoering van de compensatieregeling bedrijfsbeëindiging krijgt een hogere prioriteit dan de Calamiteitenregeling waarover UWV en SZW ambtelijk in gesprek zijn, ter vervanging van de huidige regelingen 'Buitengewone Natuurlijke Omstandigheden' en 'Werktijdverkorting'. Het is door de invoering van de compensatieregeling langdurige arbeidsongeschiktheid én de compensatieregeling bij bedrijfsbeëindiging voor UWV onmogelijk om tot 1 januari 2021 voorbereidingen te treffen voor de invoer van de Calamiteitenregeling. Als de invoering van de Calamiteitenregeling tóch urgentie krijgt, dan heeft dat vanzelfsprekend grote impact op de mogelijke invoeringsdatum voor de compensatieregeling bedrijfsbeëindiging.
- De ministeriële regeling die SZW opstelt na dit besluit én het beoordelingskader dat hieruit volgt zijn uiterlijk 1 juli 2020 gereed.

Wat zijn de effecten op de benodigde capaciteit?

UWV gaat in deze uitvoeringstoets uit van de verwachte hoeveelheid aanvragen binnen deze regeling die SZW aan UWV heeft gecommuniceerd:

- 1.400 aanvragende ondernemingen per jaar, waarvan 600 in verband met ziekte en 800 in verband met pensioen.
- Gemiddeld 4 werknemers per aanvragende onderneming, dus aanvragen voor 5.600 werknemers per jaar.

Op basis daarvan verwacht UWV in totaal circa 28 fte nodig te hebben voor uitvoering van het conceptbesluit, met name voor:

- Binnen WERKbedrijf een toename van het aantal aanvragen voor ontslagvergunningen bij de AJD;
- Beoordeling en afhandeling van de aanvragen per werkgever;
- Beoordeling van de verstrekte transitievergoeding per werknemer;
- Beschikkingen en betalingen;
- Benodigde inzet bij de divisies Handhaving en Bezwaar & Beroep.

De benodigde aanvullende capaciteit voor de uitvoering van de compensatieregeling langdurige arbeidsongeschiktheid bij een invoering van deze regeling per 1 januari 2021 in plaats van 1 april 2020 - met name vanwege een toename van het aantal aanvragen met terugwerkende kracht - hebben wij in deze prognose niet meegenomen.

Wat zijn de eenmalige en structurele effecten op de uitvoeringskosten?

UWV verwacht op basis van de aanpak en voorwaarden die we in deze uitvoeringstoets beschrijven de volgende kosten te maken voor de uitvoering van het conceptbesluit:

Totale kosten

Totale kosten (€ mln)	2019	2020	2021	2022 en verder
Incidentele kosten	0,1	2,1	-	-
Structurele kosten	-	-	2,7	2,7
Totale kosten	0,1	2,1	2,7	2,7

Incidentele kosten

Incidentele kosten (€ mln)	2019	2020	Totaal
Beleid, procesontwerp en wetstechnisch handboek	-	0,2	0,2
Opleiding, werkinstructies en brieven	-	0,1	0,1
Ontwerp en bouw geautomatiseerde systemen	-	1,1	1,1
Test en implementatie geautomatiseerde systemen	-	0,3	0,3
Klant- en kenniscommunicatie en klantcontact	-	0,1	0,1
Projectorganisatie	0,1	0,2	0,3
Vooronderzoek structurele oplossing	-	0,1	0,1
Totale incidentele kosten	0,1	2,1	2,2

De incidentele kosten betreffen:

- Voor alle nieuwe processen en aanpassingen van bestaande processen:
 - Procesbeschrijvingen;
 - Werkinstructies;
 - Handboeken;
 - Nieuwe brieven;
 - Zoekvragen, berichtcodes, et cetera;
 - Klantcommunicatie, waaronder formulieren.
- Nieuwe (onderdelen van) systemen:
 - Aanvraagkanaal kleine werkgevers, waaronder schermen, formulieren, berichten;
 - Mogelijkheid voor uploaden en opslaan van gegevens van de werkgever;
 - Systeemaanpassingen om het beoordelingsproces te ondersteunen, met onder meer het mogelijk maken van het opvragen van informatie vanuit het systeem van de AJD;
 - Nieuwe koppelingen voor het registreren van de beoordeling van ziekte van de werkgever en de uitkomsten hiervan;
 - Nieuwe brieven in het brievenboek;
 - Diverse nieuwe koppelingen tussen bestaande systemen;

- Ketentesten.
- Onderzoek naar inrichting van het proces voor dienstverlening conform doelarchitectuur, zoals toegelicht bij de beschrijving van de ICT-impact aan het einde van deze uitvoeringstoets.

Structurele kosten

Structurele kosten (€ mln)	2021	2022 en verder
Beheer en onderhoud systemen	0,3	0,3
Toename werkzaamheden processen Uitkeren en SMZ	0,7	0,7
Toename werkzaamheden Bezwaar & Beroep en Handhaving	0,3	0,3
Toename ontslagaanvragen WERKbedrijf	1,4	1,4
Totale structurele kosten	2,7	2,7

De structurele kosten betreffen voor het belangrijkste deel de inzet van 28 fte, zoals hierboven toegelicht.

Daarnaast verwacht UWV structurele kosten voor het beheer en onderhoud van de diverse systemen; voor het bijhouden van handleidingen, werkinstructies, brievensets, et cetera.

Wat zijn de effecten voor de klant?

UWV vraagt graag met name aandacht voor de effecten op de klant op het moment dat SZW kiest voor gelijktijdige invoering van beide compensatieregelingen op 1 januari 2021. Ondernemingen rekenen nu op een invoeringsdatum voor de compensatieregeling langdurige arbeidsongeschiktheid van 1 april 2020, waarbij een terugwerkende kracht geldt tot 1 juli 2015. Gelijktijdige invoer zou de mogelijkheid voor compensatie met negen maanden verlaten én daarmee een verlenging van negen maanden betekenen van de periode dat ondernemingen de benodigde informatie moeten bewaren voor een aanvraag met terugwerkende kracht. Bovendien moeten ondernemingen in dat geval negen maanden langer wachten op de mogelijkheid het betaalde bedrag aan transitievergoedingen gecompenseerd te krijgen.

Wat zijn de effecten op regeldruk?

De compensatieregeling bedrijfsbeëindiging leidt tot een toename van de regeldruk voor ondernemingen. Zij moeten bij een aanvraag de benodigde informatie (laten) aanleveren aan UWV. Om de regeldruk te verlichten maakt UWV uiteraard gebruik van het deel van de benodigde gegevens dat wij intern beschikbaar hebben. Deze gegevens hoeft de onderneming niet nogmaals aan te leveren. Wel geldt in ieder geval dat de onderneming in geval van ziekte van de werkgever een advies moet verkrijgen van een bedrijfsarts, mogelijk tegen betaling.

Wat zijn de gevolgen voor de verantwoordings- en beleidsinformatie?

SZW informeerde UWV in aanvulling op het verzoek om uitvoeringstoets over de gewenste verantwoordings- en beleidsinformatie (zie bijlage 1). Het is mogelijk voor ons om deze informatie te leveren. UWV zal de informatie aan SZW verstrekken via de kanalen die het ministerie voorstelt. Inhoudelijk stelt UWV twee aanvullingen voor:

- Als een werkgever een aanvraag doet, maar de verklaring van de bedrijfsarts ook na herhaalde uitvraag ontbreekt, dan neemt UWV de compensatie-aanvraag niet in behandeling. Ons voorstel is om SZW ook te informeren over het aantal aanvragen dat we vanwege het ontbreken van de verklaring van de bedrijfsarts niet in behandeling nemen.
- UWV gaat graag zo snel mogelijk met SZW in gesprek over de categorieën die wij moeten hanteren bij het in beeld brengen van de redenen van volledige afwijzing. Als wij hier voor 1 januari 2019 afspraken over maken kunnen wij deze informatie gestructureerd in onze systemen vastleggen en hierover rapporten.

Welke risico's ziet u voor de implementatie van het conceptbesluit en hoe kunt u die ondervangen?

UWV vraagt graag aandacht voor het risico dat bij de uitvoering van dit conceptbesluit blijkt dat naar het oordeel van UWV de verklaringen van de bedrijfsarts in veel gevallen niet de gewenste kwaliteit hebben. In dat geval is UWV genoodzaakt om vaker dan begroot een eigenstandige medische beoordeling uit te voeren naar de ziekte van de werkgever. UWV neemt in dat geval contact op met SZW. Het voorstel van UWV is dat SZW vervolgens, in samenwerking met UWV, het gesprek hierover aangaat met de NVAB.

In deze uitvoeringstoets hebben wij daarnaast verschillende voorwaarden beschreven voor een goede uitvoering van het conceptbesluit per 1 januari 2021. Waar nodig gaan wij graag in gesprek met SZW en andere betrokken partijen om het risico te ondervangen dat niet aan die voorwaarden kan worden voldaan.

Tenslotte bevat deze uitvoeringstoets ook een overzicht van de risico's die wij zien op het gebied van handhaafbaarheid met een beschrijving van de manier waarop deze kunnen worden ondervangen.

Welke gevolgen voor de ICT en de informatievoorziening ziet u?

Voor de uitvoering van de compensatieregeling bedrijfsbeëindiging sluit UWV zoveel mogelijk aan bij de voorziening voor de compensatieregeling langdurige arbeidsongeschiktheid, zodat we invoering per 1 januari 2021 kunnen borgen. Het gaat hierbij om realisatie volgens het basisscenario, waarin we maximaal focussen op de haalbaarheid van deze implementatiedatum. Parallel aan de voorbereidingen voor implementatie onderzoekt UWV wat er nodig is om het proces van de compensatieregeling transitievergoeding op een klantgerichte en toekomstbestendige wijze vorm te geven, op een manier waarbij UWV complete dienstverlening biedt conform de doelarchitectuur van UWV. Indien het onderzoek hiertoe aanleiding geeft, kiezen we er mogelijk alsnog voor om (een deel van) de structurele oplossing direct door te voeren en waar nodig het andere deel hiervan door te voeren na 1 januari 2021.

Deze getrapte implementatie leidt tot meerkosten. Met het oog hierop maken we een KAUT voorbehoud. In het derde kwartaal van 2019 zal UWV het resultaat van het onderzoek met SZW afstemmen en het KAUT voorbehoud zo nodig omzetten in een aanvullende claim.

UWV doet daarnaast voor deze compensatieregeling enkele specifieke systeemaanpassingen:

- Bij de compensatieregeling bedrijfsbeëindiging speelt de beoordeling van de ziekte van de werkgever een grote rol. Dit vraagt binnen UWV een goede informatieoverdracht tussen de divisies Uitkeren en Sociaal-Medische Zaken (SMZ). Dit maakt een koppeling tussen de systemen WWW en SMF noodzakelijk.
- Voor de compensatieregeling bedrijfsbeëindiging mag een onderneming een 'bundel' aanvragen indienen: hij mag voor meerdere werknemers tegelijkertijd compensatie aanvragen. Omdat een bundel aanzienlijk in omvang kan verschillen ontwikkelt UWV in het systeem WWW ondersteuning ten behoeve van de juiste werkverdeling onder uitkeringsdeskundigen.

Tot slot, veel wijzigingen als gevolg van deze compensatieregeling zijn klein, maar raken veel processen en systemen die ook een rol spelen in andere wijzigingstrajecten. Het doorlopende gesprek tussen SZW en UWV over de beleidsvoornemens, prioritering en invoeringsdata blijft daarom essentieel.

Bijlage 1 – Gewenste verantwoordings- en beleidsinformatie

Welke verantwoordings- en beleidsinformatie zou SZW graag van UWV ontvangen? SZW verzoekt UWV om eenmaal per kalenderjaar onderstaande informatie te leveren. SZW wenst graag dat de beleidsinformatie meeloopt in het jaarverslag UWV in de bijlage als kwantitatieve informatie, dat jaarlijks in maart verschijnt

Totaal aantal aanvragen, toewijzingen, afwijzingen en de hoogte per kalenderjaar:

- Aantal keer aanvraag ontvangen voor compensatie wegens bedrijfsbeëindiging als gevolg van ziekte (aantal werkgevers)
 - Voor hoeveel werknemers is er om deze reden in totaal compensatie aangevraagd
- Aantal keer aanvraag ontvangen voor compensatie wegens bedrijfsbeëindiging als gevolg van pensionering (aantal werkgevers)
 - Voor hoeveel werknemers is er om deze reden in totaal compensatie aangevraagd
- Aantal keer compensatie wegens bedrijfsbeëindiging als gevolg van ziekte geheel of gedeeltelijk (= door UWV toegekende compensatie lager dan aangevraagde compensatie) toegewezen (aantal werkgevers)
 - Voor hoeveel werknemers is er om deze reden in totaal compensatie toegewezen
- Aantal keer compensatie wegens bedrijfsbeëindiging als gevolg van pensionering geheel of gedeeltelijk (= door UWV toegekende compensatie lager dan aangevraagde compensatie) toegewezen (aantal werkgevers)
 - Voor hoeveel werknemers is er om deze reden in totaal compensatie toegewezen
- Aantal keer compensatie wegens bedrijfsbeëindiging als gevolg van ziekte geheel afgewezen (aantal werkgevers)
 - Voor hoeveel werknemers is er om deze reden in totaal compensatie geheel afgewezen
- Aantal keer compensatie wegens bedrijfsbeëindiging als gevolg van pensionering geheel afgewezen (aantal werkgevers)
 - Voor hoeveel werknemers is er om deze reden in totaal compensatie geheel afgewezen
- Reden van volledige afwijzing
 - De reden afwijzing kan UWV hopelijk als vrij invulveld per aanvraag registreren. UWV zal hier categorieën van kunnen maken. Wellicht wenselijk om op een later tijdstip, maar voor inwerkingtreding wetsvoorstel, deze categorieën met SZW af te stemmen.
- Hoogte van het gecompenseerde bedrag per kalenderjaar

Bezwaar/Beroepszaken

- Aantal beslissingen op bezwaar per kalenderjaar onderverdeeld in:
 - Niet ontvankelijk
 - Niet gegrond, beslissing gehandhaafd
 - Gegrond, beslissing herroepen
 - Bezwaar ingetrokken en overige
- Aantal afgehandelde beroepszaken per kalenderjaar
 - Niet ontvankelijk
 - Niet gegrond, beslissing gehandhaafd
 - Gegrond, beslissing herroepen
 - Bezwaar ingetrokken en overige

Terugvorderingen

- Aantal keer terugvordering per kalenderjaar

Verantwoordingsinformatie

UWV heeft in oktober 2016 een uitvoeringstoets uitgebracht omtrent de compensatieregeling transitievergoeding langdurige arbeidsongeschiktheid van de werknemer. Daarin is door UWV ook

uitgebreid ingegaan op de door SZW gewenste verantwoordings- en beleidsinformatie. Het onderstaande is in lijn met hetgeen UWV destijds heeft aangegeven.

De lasten van deze compensatieregeling zullen verantwoord worden op de wet Burgerlijk Wetboek, Boek 7, artikel 673e. In de financiële verantwoordingsrapportages zal UWV eventueel de naam van dit nieuwe instrument, te weten Transitievergoeding, gaan gebruiken. Verzoek is of UWV daarin een onderscheid kan maken tussen de compensatieregeling transitievergoeding bij langdurige arbeidsongeschiktheid en de compensatieregeling transitievergoeding bij bedrijfsbeëindiging.

Beleidsinformatie

De beleidsinformatie zal jaarlijks als monitor transitievergoeding ambtelijk worden verstrekt aan SZW. Over de monitor transitievergoeding zal nadere afstemming met SZW plaatsvinden. De beleidsinformatie zal niet als niet-financiële verantwoordingsinformatie in de bijlage Kwantitatieve Informatie worden opgenomen.

Fondsennota

UWV/FEZ brengt driemaal per jaar een fondsennota uit. SZW verzoekt, dat daarin over het lopende jaar en daaropvolgende jaar informatie over het volume, de gemiddelde jaaruitkering en de totale uitgaven worden opgenomen.

Het is denkbaar dat de vereiste informatie voor de ramingen in onvoldoende mate beschikbaar zal zijn. UWV kan dan voor de eerste jaren voor de ramingen uitgaan van de ramingen van SZW en daarna overschakelen op een extrapolatie van de gerealiseerde lasten.

Bijlage 2 - Wetstechnische opmerkingen

1. Dwangbevel

Bij wet van 11 juli 2018 (Stb. 2018, 234) is in artikel 7:673^e, derde lid, van het BW voor de compensatie transitievergoeding bij langdurige arbeidsongeschikten geregeld dat een besluit tot toekenning, herziening en terugvordering besluiten zijn in de zin van de AWB. De Beleidsregels "schorsing, opschorting, intrekking en herziening uitkeringen" en "terug- en invordering" zijn niet van toepassing omdat de compensatie geen uitkering is.

Het is de bedoeling - en daar gaat UWV ook vanuit - dat het bovenstaande, gezien artikel I, onder J, van het wetsvoorstel Arbeidsmarkt in Balans (zoals door SZW aan UWV is toegezonden op 27 maart 2018 en met de latere wijzigingen van dit artikellid aan UWV is toegezonden samen met onderhavig verzoek om uitvoeringstoets), door middel van een toekomstige wijziging van artikel 7:673^e, eerste lid en onder b, BW in samenhang met het toekomstige vijfde lid van genoemd artikel, eveneens gaat gelden voor de compensatie transitievergoeding bij bedrijfsbeëindiging.

Voor beide hierboven genoemde compensatieregelingen geldt dat niet wettelijk is geregeld dat in geval van een terugvordering van compensatie een executoriale titel kan worden verkregen via een dwangbevel. Op grond van artikel 4.115 van de Awb bestaat de bevoegdheid tot uitvaardiging van een dwangbevel slechts indien zij bij wet is toegekend. De bevoegdheid tot uitvaardiging van een dwangbevel moet derhalve expliciet bij wet worden toegekend. Is dit niet het geval, dan kan op deze manier geen executoriale titel worden verkregen en moet voor het verkrijgen van een executoriale titel de gang naar de burgerlijke rechter worden gemaakt. In onze optiek verdient het een sterke voorkeur het voorgaande alsnog bij wet te laten regelen. In de voorliggende uitvoeringstoets gaan wij hier in onze ingeschatte capaciteit en kosten ook vanuit.

2. Terugwerkende kracht

Uit het conceptbesluit, de nota van toelichting en de gewijzigde tekst van artikel 7:673^e van het Burgerlijk Wetboek (BW) zoals SZW dit op 11 september 2018 aan UWV heeft toegezonden, blijkt niet dat beoogd is aan de compensatieregeling bij beëindiging van de werkzaamheden van de onderneming, terugwerkende kracht te geven. Ook tijdens ambtelijke gesprekken heeft SZW aangegeven dat geen sprake zal zijn van een terugwerkende kracht.

Bij wet van 11 juli 2018 (Stb. 2018, 234) is in artikel VI, onder 2, voor de compensatie transitievergoeding bij langdurige arbeidsongeschiktheid geregeld dat artikel 7:673^e ook van toepassing is indien de arbeidsovereenkomst is beëindigd of niet is voortgezet op of na 1 juli 2015. Aangezien het niet de bedoeling is het voorgaande ook te laten gelden voor onderhavige compensatieregeling, zal artikel 7:673^e BW hierop aangepast moeten worden (kijkend naar artikel I, onder J, van het wetsvoorstel Arbeidsmarkt in Balans, zoals door SZW aan UWV is toegezonden op 27 maart 2018 en met de latere wijzigingen van dit artikellid aan UWV is toegezonden samen met onderhavig verzoek om uitvoeringstoets).

3. Overgangsrecht

Er is niet voorzien in overgangsrecht. Dit betekent dat uitgegaan moet worden van onmiddellijke werking. Onmiddellijke werking betekent dat de nieuwe regeling niet alleen van toepassing is op hetgeen na haar inwerkingtreding voorvalt, maar ook op hetgeen reeds bij haar inwerkingtreding bestaat, zoals bestaande rechtsposities en verhoudingen. Vanaf datum inwerkingtreding is de regeling dus ook van toepassing op reeds bestaande rechtsposities en verhoudingen.

Dat neemt echter niet weg dat aanspraken en verplichtingen beoordeeld moeten worden naar de regelgeving, zoals die van kracht was op de datum of gedurende het tijdvak, waarop de aanspraken of verplichtingen betrekking hebben. De vraag is welk tijdstip exact bepalend is voor het recht op compensatie van verschuldigde transitievergoedingen.

Het lijkt UWV logisch om uit te gaan van het tijdstip waarop min of meer objectief is vastgesteld dat sprake is van bedrijfsbeëindiging wegens pensionering of ziekte van de werkgever. Het tijdstip waarop voor de eerste werknemer toestemming is verkregen als bedoeld in artikel 7:671a BW, dan wel de kantonrechter de arbeidsovereenkomst van ten minste één werknemer heeft ontbonden, ligt dan naar onze mening dan het meest voor de hand. Als dat tijdstip is gelegen op of na datum inwerkingtreding van de regeling, is de regeling van toepassing. Gevolg daarvan is dat ook transitievergoedingen die vóór de inwerkingtreding van de regeling verschuldigd waren voor compensatie in aanmerking komen, mits zij verschuldigd waren in de zes maanden voorafgaand aan de toestemming of de ontbinding. Gevolg van deze interpretatie is ook dat de werkgever het in de overgangssituatie tot op zekere hoogte in eigen hand heeft of de regeling wel of niet van

toepassing is. Door het verzoek om toestemming of ontbinding iets later te doen kan de werkgever bewerkstelligen dat de regeling op hem van toepassing is.

4. *Wie is werkgever?*

Het is in de visie van UWV bij de vof nog niet geheel duidelijk wie voor deze compensatieregeling als werkgever - en dus als rechthebbende(n) en belanghebbende(n) - moet worden aangemerkt. In dat verband verwijzen we naar een uitspraak van de rechtbank Overijssel van 20 juni 2018 (<http://deeplink.rechtspraak.nl/uitspraak?id=ECLI:NL:RBOVE:2018:2748>). Hieruit blijkt dat prejudiciële vragen aan de Hoge Raad worden gesteld, waaronder de vraag als de vof een arbeidsovereenkomst met een werknemer sluit, al dan niet de vennoten van die vof van rechtswege en in alle gevallen ieder afzonderlijk als werkgever gelden.

Daarnaast: alleen een natuurlijk persoon kan ziek zijn of met pensioen gaan. Voor de NV en BV geldt dat dit één van de dga's is. De dga is echter -gezien het voorgaande- géén werkgever. In de nota van toelichting wordt verscheidene malen de dga als werkgever aangeduid. Dit is incorrect en dient naar ons idee aangepast te worden (o.m. in paragraaf 2.2.4, 2e regel van de eerste alinea; paragraaf 2.2.4, 3^e alinea; paragraaf 2.2.5, 7^e regel van de 1^e alinea; paragraaf 2.4, de voetnoot behorend bij de 2^e regel van de 1^e alinea).

5. *Zieke werkgever werkt niet mee aan medisch onderzoek*

UWV merkt op dat in het kader van deze compensatieregeling geen verplichting bestaat voor de zieke werkgever om mee te werken aan enig medisch onderzoek of opvragen van informatie van de behandelaar. Daardoor kan een advies van een bedrijfsarts ontbreken bij een aanvraag van een onderneming. Zoals afgesproken met SZW neemt UWV een aanvraag voor compensatie in dat geval niet in behandeling. UWV meent echter dat het mogelijk lastig is het niet meewerken van de ene partij zonder meer toe te rekenen aan de andere partij die daar zelf geen invloed op kan uitoefenen of iets aan kan doen. UWV verzoekt SZW daarom deze situatie te beschrijven in de toelichting en de afgesproken werkwijze daarin te benoemen en te onderbouwen.

6. *De gelijkwaardige vergoeding hoeft niet langer gelijkwaardig te zijn*

Bij wet van 11 juli 2018 (Stb. 2018, 234) is in artikel I, onderdeel B, onder 1. artikel 7:673b BW aangepast. Anders dan voorheen hoeft de voorziening niet langer gelijkwaardig te zijn, maar mag de werkgever alleen volstaan met een voorziening (die bijdraagt aan het beperken van werkloosheid, op een redelijke financiële vergoeding, of op een combinatie daarvan) in plaats van een transitievergoeding bij een ontslag om bedrijfseconomische redenen. Alleen bij ontslag wegens bedrijfseconomische reden is een (niet) gelijkwaardige vergoeding toegestaan.

In de wetsgeschiedenis is uitdrukkelijk aangegeven dat UWV de gelijkwaardige vergoeding moet compenseren: zie kamerstuk 34699, MvT, p.16 (= toelichting bij artikel VI). UWV verneemt graag van SZW hoe wij de hoogte van de gelijkwaardige vergoeding én de niet-gelijkwaardige vergoeding ex artikel I, onderdeel B, onder 1, aanhef en ten tweede, van het wetsvoorstel Arbeidsmarkt in balans, in het kader van deze compensatieregeling moeten vaststellen.

7. *Moment van pensionering en ziekte of gebrek van de werkgever*

In artikel 4 en 5, aanhef en onder a, staat: "op het moment van het verzoek om de toestemming respectievelijk de ontbinding (...)". Wij nemen aan dat voor wat betreft de ontbinding wordt bedoeld 'het moment van het indienen van het ontbindingsverzoek'. Zo staat het ook in paragraaf 2.4 van de concept nota van toelichting. Wij adviseren de tekst van het conceptbesluit en de artikelsgewijze toelichting hierop aan te passen.

8. *Twee jaar actief als werkgever*

In artikel 4 en 5, aanhef en onder a. sub 1. én in de toelichting bij deze artikelliden wordt voor de eenmanszaak vermeld dat de onderneming ten minste twee jaar aan dezelfde *natuurlijke persoon toebehoorde*. Dit is ons inziens correct. In paragraaf 2.4 wordt echter aangegeven dat *de werkgever* ten minste twee jaar *actief moet zijn als werkgever*. Paragraaf 2.4 is niet in overeenstemming met genoemde artikelliden en de toelichting daarop. Dit dient dus te worden aangepast zowel voor wat betreft het gebruik van het woord 'werkgever' als ook het gebruik van 'actief'.

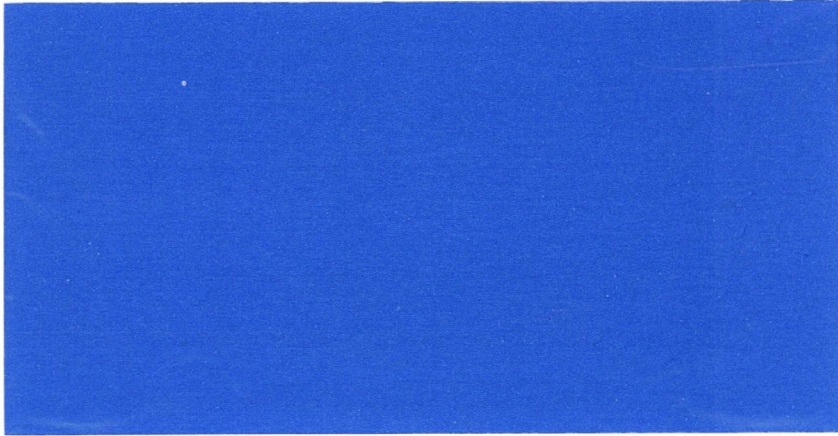
9. *Het eindigen van de arbeidsovereenkomst*

In artikel 6, aanhef en onder a en b, van het conceptbesluit en de toelichting op dit artikellid, wordt aangegeven dat het moet gaan om 'vergoedingen door de werkgever verschuldigd *in verband met het eindigen van arbeidsovereenkomsten in de zes maanden (...)*'. Naar onze mening is onduidelijk wat moet worden verstaan onder 'eindigen'. We gaan er van uit dat beoogd is uit te gaan van

arbeidsovereenkomsten die in de zes maanden voorafgaand aan (...) daadwerkelijk zijn geëindigd. UWV adviseert om de laatste dag van de arbeidsovereenkomst beslissend te laten zijn en de tekst hierop aan te passen.

10. Payrolling

Op pagina 9, tweede alinea, van de nota van Toelichting wordt aangegeven dat uitzendkrachten niet meetellen voor de berekening van het aantal werknemers. Hieraan dienen ons inziens payrollwerknemers te worden toegevoegd, aangezien wij begrijpen dat het uitdrukkelijk niet de bedoeling is dat werknemers die niet in dienst zijn, maar alleen ter beschikking zijn gesteld, meetellen voor de berekening van het aantal werknemers.



MINISTERIE VAN SZW
- 1 NOV. 2018
SCANPLAZA

AX3CC #6611X0X#00#0000#