



Internetconsultatie van lagere regelgeving behorend bij de WAB

FNV reactie op Internetconsultatie Besluit compensatie transitievergoeding bij beëindiging van de werkzaamheden van de onderneming

In artikel 7:673 e BW wordt geregeld dat kleine werkgevers die hun bedrijf beëindigen wegens arbeidsongeschiktheid of pensionering een compensatie kunnen krijgen ter hoogte van de transitievergoeding die zij hebben betaald aan hun werknemers.

FNV is op zichzelf niet tegen deze wijze van compenseren van kleine werkgevers, maar wil de regering erop wijzen dat een te groot beroep op de regeling kan leiden tot verhoging van de WW-premie of een verdere versobering van de WW. Daarom moet misbruik van de regeling zoveel mogelijk worden voorkomen. De FNV is van mening dat de regeling zoals die nu voorligt op verschillende manieren kan leiden tot misbruik.

- Een werkgever moet minimaal twee jaar betrokken zijn bij het bedrijf – bijvoorbeeld als directeur-groootaandeelhouder - wil hij gebruik kunnen maken van de regeling. Een periode van twee jaar is kort en werkt misbruik in de hand. Een werkgever die van plan is te stoppen met zijn bedrijf kan een bijna-AOW-gerechtigde als DGA binnenhalen. Als de DGA de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt kan het bedrijf beëindigd worden terwijl een beroep gedaan kan worden op de compensatieregeling. Een eis van langere betrokkenheid dan 2 jaar zou meer in de rede liggen als beperking van het risico van misbruik.
- FNV vindt dat een werkgever met 24 werknemers in dit verband niet als 'kleine werkgever' beschouwd kan worden. Weliswaar sluit dit criterium aan bij een veelheid aan regelingen die onderscheid maken tussen grote en kleine werkgevers, maar FNV ziet niet in waarom een bedrijf van bijvoorbeeld 20 werknemers ondersteund zou moeten worden bij het betalen van de transitievergoeding.
- Uitgangspunt bij de regeling is dat ziekte en pensionering niet voorzienbaar zijn. Ziekte is inderdaad niet voorzienbaar, maar pensionering wel. FNV vraagt zich daarom of voor beide situaties compensatie evenzeer in de rede ligt.
- De compensatie kan betaald worden als er voor één werknemer een ontslagvergunning vanwege bedrijfsbeëindiging is verleend door het UWV. De criteria voor bedrijfsbeëindiging zijn tamelijk strikt; een werkgever moet aannemelijk maken wanneer het bedrijf eindigt en moet daarvoor stukken overleggen. Het bevreemdt FNV dan ook dat in de toelichting op het besluit gesuggereerd wordt dat de compensatie ook openstaat voor werkgevers die willen reorganiseren om te voorkomen dat de volledige werkzaamheden worden beëindigd. Dat zou immers betekenen dat ook een werkgever die zijn activiteiten niet beëindigt van de regeling gebruik kan maken.

- In dat kader bevreemdt het FNV dat de regeling ook van toepassing is op een maatschap, een vof of een groep ondernemingen, mits er minder dan 25 werknemers in dienst zijn. Bij een maatschap of een vof is sprake van meerdere ondernemers die een onderneming voeren. Wanneer één van de maten of vennoten stopt met het bedrijf betekent dat nog niet dat het bedrijf wordt beëindigd. In de toelichting op het besluit wordt een voorbeeld genoemd van een man-vrouw firma, waarbij de vennoten afhankelijk van elkaar zijn. Van een dergelijke afhankelijkheid is zeker niet altijd sprake. Wanneer de regeling ook bedoeld is voor een reorganisatie ter voorkoming van bedrijfsbeëindiging zou de vennoot die het bedrijf voortzet op mogelijk oneigenlijke gronden een compensatie kunnen ontvangen.