

Reactie VNO-NCW en MKB-Nederland op internetconsultatie over lagere regelgeving behorend bij de Wet Arbeidsmarkt in balans

Vooraf

Ten aanzien van de voorgenomen besluiten en regelingen hechten VNO-NCW en MKB-Nederland er aan dat deze aan de ‘mkb-toets’ worden onderworpen.

De mkb-toets behelst dat ondernemers, en specifiek het MKB, meer worden betrokken bij de vormgeving van nieuwe regels. Via de MKB-toets krijgen groepen van individuele ondernemers de mogelijkheid om vooraf met ministeries mee te denken over de werkbaarheid en uitvoerbaarheid van regelgeving. Ook ondernemersverenigingen worden nauw bij deze uitvoering betrokken.

De mkb-toets is de opvolger van de Bedrijfseffectentoets (BET) waarin de verwachte bedrijfseffecten zo specifiek mogelijk (kwantitatief) werden aangegeven. Daarbij werd in kaart gebracht: het aantal bedrijven (de doelgroep), de regeldrukeffecten, de overige bedrijfseffecten en de markteffecten. Het doel hiervan was om te kunnen afwegen of deze bedrijfseffecten in verhouding staan tot het doel van de regelgeving (en deze dus proportioneel zijn).

De besluiten en regelingen

Wijziging Besluit loonbegrip

In het Besluit Loonbegrip wordt vastgesteld hoe het ‘loon per maand’ voor de berekening van de transitievergoeding berekend kan worden. Het besluit gaat daarbij uit van de overeengekomen of gemiddelde arbeidsduur per maand. Door de introductie van de maatregel dat transitievergoeding vanaf dag één verschuldigd is, moet ook een loon per maand berekend kunnen worden als er geen volledige maand is gewerkt. Het gewijzigde besluit voorziet hierin.

In het concept Besluit wordt op pagina 6 gesteld “Het is niet de bedoeling dat de werkgever lange tijd bezig is om de hoogte van de transitievergoeding te berekenen. Zeker in geval van korte contracten is eenvoud gewenst.” Het dient daarom ons inziens de eenvoud om de in de rekenvoorbeelden de formule:

“(bruto salaris/loon per maand) x ((1/3 loon per maand) /12)”

te vervangen door:

“bruto salaris/36” ; want daar komt het feitelijk op neer.

Verder zouden wij graag zien dat, nu er toch een voorstel ligt voor aanpassing van het Besluit loonbegrip, er van de gelegenheid gebruik wordt gemaakt om knelpunten aan te pakken die er leven met betrekking tot de berekening van het loon voor de transitievergoeding. In de praktijk is er met name veel onduidelijkheid over de vraag of bepaalde toeslagen nu als een vaste looncomponent moeten worden beschouwd, of niet.

Ontwerpbesluit nadere regels over oproepovereenkomsten

Dit besluit geeft duidelijkheid welke arbeidsovereenkomsten niet worden aangemerkt als oproepovereenkomst. Zo wordt geregeld dat arbeidsovereenkomsten, waarin vergoede consignatiediensten of vergoede beschikbaarheidsdiensten in de zorg zijn afgesproken, niet worden gezien als oproepovereenkomsten. Hierdoor vallen deze arbeidsovereenkomsten niet onder de oproepmaatregelen en kan de lage WW-premie worden afgedragen (mits sprake is van een schriftelijke arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd).

Reactie VNO-NCW/MKB-Nederland:

Niet duidelijk is waarom expliciet geregeld moet worden waarom er geen sprake is van een oproepovereenkomst als de werknemer een contract heeft voor vaste uren, maar ook van tijd tot tijd een consignatie- of beschikbaarheidsdienst moet draaien. De Memorie van Toelichting bij de Wet arbeidsmarkt in balans maakt dit al voldoende duidelijk (Tweede Kamer, vergaderjaar 2018-2019, 35 074, nr. 3, p. 23/24). Een separaat besluit dienaangaande lijkt niet nodig.

Voor zover het besluit dit expliciet beoogd te maken, ligt het voor de hand ook iets op te nemen over over- en meerwerk en over aanwezigheidsdiensten. Die vallen immers ook niet onder de vaste contractuele uren.

Verder is niet duidelijk waarom voor wat betreft de consignatiedienst verwezen wordt naar de definitie daarvan in de Atw, terwijl voor de beschikbaarheidsdienst niet verwezen wordt naar de definitie daarvan in art. 1:1 van de Atb, maar naar alle artikelen in de Atb waar iets over de beschikbaarheidsdienst wordt gezegd. Dat is niet consequent.

Niet duidelijk is waarom de eis van vergoeding in geld of tijd geldt. Onbekend is of er regelingen zijn zonder vergoeding in geld of tijd, maar er zit geen logica in. Indien toch aan de orde, dan geen vergoeding per uur. Zie bijvoorbeeld cao's waarin wordt gesproken over een vergoeding per dag of over een vergoeding per etmaal.

Wijziging Regeling Wfsv in verband met aanpassing van de premiedifferentiatie voor werknemersverzekeringen

Deze ministeriële regeling regelt twee dingen in verband met de invoering WW-premiedifferentiatie (zie het Wetsvoorstel arbeidsmarkt in balans). Ten eerste vervallen enkele bepalingen in de Regeling Wfsv in verband met de afschaffing van de sectorfondsen. Ten tweede wordt het overgangsrecht omtrent de sectoraansluiting van uitzendbedrijven afgeschaft en worden nieuwe regels gesteld ten aanzien van de sectoraansluiting van payrollbedrijven.

Reactie VNO-NCW/MKB-Nederland:

Opmerking in algemene zin is dat in zowel de Wet Arbeidsmarkt in balans als in onderdelen van de lagere regelgeving Wab sprake is van een 'urennorm' enerzijds en 'vast loon per tijdvak' anderzijds om tot de bepaling van het onderscheid vast/flex te komen en de daaraan gekoppelde premie in het kader van de voorgestelde premiedifferentiatie WW. Het niet eenduidig zijn van de definities leidt tot onduidelijkheid en tot situaties waardoor de facto veel meer dan wellicht beoogd tot de duiding 'flex' leidt, zoals in de situatie dat er sprake is van een vast aantal uren, maar ander/wisselend inkomen aan de orde kan zijn vanwege

bijvoorbeeld weekenddienst, onregelmatigheidstoeslag of reiskostenvergoeding. Het consequent uitgaan/hanteren van een ‘urennorm’ lijkt derhalve praktischer.

Wijziging Besluit voorwaarden in mindering brengen kosten op transitievergoeding in verband met inzetbaarheidskosten

Het Besluit voorwaarden in mindering brengen kosten op transitievergoeding regelt onder welke voorwaarden werkgevers kosten kunnen aftrekken van de transitievergoeding. Het besluit wordt verruimd. Werkgevers kunnen voortaan niet alleen inzetbaarheidskosten voor de werknemer in mindering brengen op de transitievergoeding die gericht zijn op een andere functie bij een andere werkgever, maar ook inzetbaarheidskosten die gericht zijn op een andere functie in de eigen onderneming van de werkgever.

Reactie VNO-NCW/MKB-Nederland:

Onderschreven wordt het belang van het verder stimuleren van investeringen in duurzame inzetbaarheid en derhalve de verruiming van de mogelijkheden om inzetbaarheidskosten in mindering te brengen op de transitievergoeding.

Inhoudelijk wordt als een van de doelen van de transitievergoeding het ‘vergemakkelijken van de overgang naar een andere baan en daarmee het vergroten van de inzetbaarheid van de werknemers’ aangemerkt. Daarbij moet wel onderkend worden dat dit zo beleidsmatig kan worden verwoord, maar dat de facto de transitievergoeding een individueel trekkingsrecht is, waarbij de bestemming geheel vrij staat en zodoende zonder consequenties kan worden aangewend voor zaken die niets van doen hebben met mobiliteit, inzetbaarheid e.d. In die zin is de transitievergoeding niet meer en niet minder dan een financiële schadeloosstelling in geval van gedwongen ontslag.

De stelling (op blz. 5) dat werkgevers niet investeren in werknemers met het oog op de toekomstige positie van de werknemer binnen de organisatie wordt niet onderschreven, zij het dat onderkend wordt dat door de verruiming van de nu geldende regeling dit wel verder gestimuleerd kan worden.

De wijziging /verruiming behelst dat kosten gemaakt in het kader van de bevordering van de inzetbaarheid binnen de eigen organisatie kunnen worden verrekend, waarbij bedoeld wordt op kosten die gemaakt zijn ten behoeve van het uitoefenen van een andere functie dan de huidige. Kanttekening daarbij is dat het daarbij niet altijd om een andere functiebenaming hoeft te gaan. Nadruk moet liggen op andere activiteiten binnen het functiedomein/de functiebenaming die scholing/training vergen (die zowel extern als intern kan plaatsvinden) en waarvan de kosten verrekenbaar dienen te zijn.

Ontwerpbesluit compensatie transitievergoeding bij beëindiging van de werkzaamheden van de onderneming

Werkgevers zijn transitievergoeding verschuldigd bij ontslag. Deze verplichting geldt ook als de onderneming in zijn geheel wordt beëindigd als voortzetting van de onderneming niet mogelijk is door ziekte of pensionering van de werkgever. In het Wetsvoorstel arbeidsmarkt in balans wordt voorgesteld de transitievergoeding in dat geval te compenseren. In dit conceptbesluit zijn de voorwaarden opgenomen waaronder de werkgever voor deze betaalde transitievergoedingen wordt gecompenseerd.

Reactie VNO-NCW/MKB-Nederland:

Werkgeversorganisaties zijn content met het feit dat deze regeling getroffen gaat worden, maar hebben grote moeite met het feit dat de inwerkingtredingsdatum 1 januari 2021 zal zijn vanwege beperkte verandercapaciteit bij het UWV. Het verkennen van een mogelijkheid om de regeling t.z.t. met terugwerkende kracht van toepassing te laten zijn, wordt -derhalve- bepleit.

Uitgangspunt is dat de werkgever de transitievergoeding ‘voorschiet’ en naderhand compensatie krijgt via het UWV. De werkgever zal dus in eerste instantie de transitievergoeding zelf moeten betalen. In het Ontwerpbesluit wordt gesuggereerd dat de werkgever over een langere periode meerdere aanvragen voor compensatie (voor dezelfde bedrijfsbeëindiging) kan indienen. Op die manier hoeft de werkgever niet eerst alle transitievergoedingen betaald te hebben voordat hij compensatie kan aanvragen en ontvangen. De ‘financiële lasten voor een werkgever blijven hierdoor beperkt’ (blz. 14). Deze aannamen vinden VNO-NCW/MKB-Nederland niet reëel en is derhalve geen goede oplossing voor het probleem. Het betekent dat de werkgever die de facto zijn ondernemingsactiviteiten al heeft gestaakt, toch dienstverbanden in stand moet houden, met bijbehorende loonbetalingsverplichting, waar geen productieve arbeid meer tegenover staat. Dat is een wel heel dure oplossing. Eerder wordt in het Ontwerpbesluit (terecht) geconstateerd dat bij kleine werkgevers dikwijls het spaargeld of de pensioenvoorziening aangesproken zal moeten worden om de werknemers de wettelijk verschuldigde transitievergoeding te kunnen betalen.

Ook wordt gesteld ‘Een werkgever zal er op voorhand niet vanuit gaan dat opvolging binnen het bedrijf of verkoop onmogelijk is en hij daardoor hoge kosten aan transitievergoedingen moet betalen. Wanneer het daar toch op uitloopt, zal de financiële belasting relatief groot zijn, met name voor kleine werkgevers. Als gevolg hiervan kan het voorkomen dat een werkgever zijn privévermogen moet aanspreken. Is dat niet mogelijk dan belandt hij in het uiterste geval in staat van faillissement. De regering acht dit onwenselijk en is van mening dat het hiervoor beschreven risico niet onder het gebruikelijke ondernemersrisico kan worden geschaard’. Als de werkgever toch eerst de transitievergoeding moet betalen en pas later compensatie krijgt, blijven de geschetste problemen, met als uiterste consequentie een faillissement, in stand. VNO-NCW/MKB-Nederland blijven er daarom bij dat er een oplossing moet komen waardoor werkgevers niet verplicht zijn hun privévermogen te gelde te maken vanwege het gegeven dat de transitievergoeding eerst door de werkgever moet worden betaald en de compensatie pas later plaatsvindt. Bevoorschotting door UWV, aan de werkgever, lijkt de meest voor de hand liggende oplossing.

Via een voorschot -op aanvraag-, van UWV aan werkgever, gekoppeld aan het verlenen van de ontslagvergunning (waarbij UWV dan tevens zicht heeft op aantal werknemers, dienstjaren en salaris), zodat dat redelijk precies (voorschot)bedrag kan worden bepaald en eindafrekening binnen bepaalde termijn plaatsvindt.

Artikel 6

Compensatie wordt ook verstrekt voor vergoedingen die de werkgever verschuldigd was en ook betaald heeft in verband met het eindigen van arbeidsovereenkomsten in de zes maanden voorafgaand aan het verzoek om de toestemming of de ontbinding. Niet duidelijk is wat de situatie is als de werkgever in de zes maanden voorafgaand aan het verzoek vergoedingen betaalt, geconfronteerd wordt met een weigering door UWV, maar later in de vorm van een ontbinding toch gelijk krijgt. Het lijkt ons logisch dat hij dan toch de compensatie krijgt, maar uit de toelichting valt dit niet op te maken.

Verder is het vreemd dat de werkgever compensatie krijgt voor de betaalde vergoedingen voorafgaand aan het verzoek en de betaalde vergoedingen na verleende toestemming. Dus niet voor de betaalde vergoedingen in de periode na de indiening, maar voor de verlening of ontbinding. Dat lijkt ons niet de bedoeling.

Overlijden

Op pagina 11 wordt de volgende casus geschetst:

Een echtpaar heeft een man-vrouw firma (vof) en runt een restaurant. De vrouw is gastvrouw en geeft leiding aan de bediening en de man is chef-kok. Daarnaast zijn er vier werknemers in dienst. De man heeft de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt en kan het fulltime werken in de eigen onderneming niet langer opbrengen. De onderneming kan niet worden verkocht en moet noodgedwongen worden beëindigd doordat er geen financiële middelen zijn voor het in dienst nemen van een nieuwe werknemer in de functie van chef-kok. Zowel de man als de vrouw zijn werkgever in de vof. Ondanks het feit dat alleen de man voldoet aan de voorwaarde voor pensionering, kunnen in deze situatie de verstrekte transitievergoedingen gecompenseerd worden.

Dan is het opmerkelijk dat er geen compensatie wordt verstrekt als dezelfde onderneming noodgedwongen moet worden beëindigd niet omdat de chef-kok AOW-gerechtigd wordt, maar omdat hij (ver) voor de AOW-gerechtigde leeftijd komt te overlijden. Wij pleiten er daarom voor om de compensatie niet alleen te verstrekken ingeval van ziekte of pensionering, maar ook als de onderneming moet worden beëindigd vanwege het overlijden van (een van de) werkgever(s). Nu is daar (artikel 8) alleen sprake van als de werkgever komt te overlijden terwijl al een compensatieaanvraag is ingediend voor het overlijden. Ons inziens zou overlijden een zelfstandige grond voor compensatie moeten zijn.

Wijziging Besluit Wfsv in verband met aanpassing premiedifferentiatie WW en afschaffing sectorfondsen

Dit besluit regelt in hoofdlijnen drie dingen in verband met de invoering WW-premiedifferentiatie (zie het Wetsvoorstel arbeidsmarkt in balans). Ten eerste wordt het vaste verschil tussen de hoge en lage WW-premie vastgesteld op vijf procentpunten. Ten tweede worden vier situaties vastgelegd waarin de werkgever met terugwerkende kracht de hoge premie dient af te dragen. En ten derde worden in verband met de opheffing van de sectorfondsen enkele lasten overgeheveld naar andere fondsen.

Reactie VNO-NCW/MKB-Nederland:

Opmerking in algemene zin is dat in zowel de Wet Arbeidsmarkt in balans als in onderdelen van de lagere regelgeving Wab sprake is van een ‘urennorm’ enerzijds en ‘vast loon per tijdvak’ anderzijds om tot de bepaling van het onderscheid vast/flex te komen en de daaraan gekoppelde premie in het kader van de voorgestelde premiedifferentiatie WW. Het niet eenduidig zijn van de definities leidt tot onduidelijkheid en tot situaties waardoor de facto veel meer dan wellicht beoogd tot de duiding ‘flex’ leidt, zoals in de situatie dat er sprake is van een vast aantal uren, maar ander/wisselend inkomen aan de orde kan zijn vanwege bijvoorbeeld weekenddienst, onregelmatigheidstoelage of reiskostenvergoeding. Het consequent uitgaan/hanteren van een ‘urennorm’ lijkt derhalve praktischer.