

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
T.a.v. de heer W. Koolmees
Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

's-GRAVENHAGE

Nieuwegein, 10 december 2018

Betreft: Internetconsultatie lagere regelgeving in het kader van het wetsontwerp Wet
Arbeidsmarkt in Balans

Excellentie,

Namens NEVOA, een vereniging die als beroepsorganisatie optreedt voor bedrijfsjuridisch adviseurs die zelfstandig dan wel in dienstbetrekking werkzaam zijn bij accountants- en belastingadviesorganisaties in het MKB marktsegment, reageren wij hierbij op de internetconsultatie voor de lagere regelgeving in het kader van het wetsontwerp Wet Arbeidsmarkt in Balans.

In de bijlage ontvangt u onze reactie op de volgende Ontwerpbesluiten:

- Wijziging Besluit en Regeling Wfsv i.v.m. aanpassing premiedifferentiatie WW en afschaffing sectorfondsen **(Bijlage 1)**
- Loonbegrip vergoeding aanzegtermijn en transitievergoeding in verband met de invoering van het recht op transitievergoeding vanaf de eerste dag van de arbeidsovereenkomst **(Bijlage 2)**
- Nadere regels voor oproepovereenkomsten **(Bijlage 3)**
- Compensatie transitievergoeding bij beëindiging van de werkzaamheden van de onderneming **(Bijlage 4)**

Nevoa heeft geen bezwaar tegen openbaarmaking van deze reactie.

Hoogachtend,

NEVOA, Beroepsorganisatie Bedrijfsjuridisch Adviseurs

Namens deze,

mw mr. A. Biesheuvel-Bakker, *commissie vaktechniek*
mw mr. M. van de Graaf, *commissie vaktechniek*
mw mr. S. Snellenburg, *commissie vaktechniek*
mw mr. T. Viragh, *commissie vaktechniek*
dhr mr. S. Verdonk, *commissie vaktechniek*

Bijlage 1

Lagere regelgeving Wetsvoorstel Arbeidsmarkt in Balans (WAB)

Als uitwerking van het voornemen van het kabinet als opgenomen in het wetsvoorstel Arbeidsmarkt in balans om de sectorpremies en de sectorfondsen per 1 januari 2020 te laten vervallen is er op 11 november 2018 nadere regelgeving gepubliceerd in de vorm van een voorgestelde wijziging van de [Regeling Wet financiering sociale verzekeringen](#) (Wfsv) en het [Besluit Wfsv](#).

Regeling Wfsv

Algemeen

UWV is op grond van de wet Structuur uitvoering werk en inkomen (SUWI) verantwoordelijk voor de premievaststelling van de sectorfondsen (Sfn). De systematiek voor deze premievaststelling is grotendeels vastgelegd in de regeling Wet financiering sociale verzekeringen (Wfsv). Na vaststelling legt UWV de sectorpremies ter goedkeuring voor aan de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW). De minister kan een sectorpremie afkeuren en zelf een nieuwe premie vaststellen.

De sectorfondsen financieren in 2018 de volgende programmakosten:

1. het eerste half jaar werkloosheid;
2. de Ziektewet-staartuitkeringen van eigenrisicodragers¹;
3. de WGA-uitkeringen aan flexwerkers, die gestart zijn voor 1 januari 2012;
4. de WGA-staartuitkeringen van kleine en middelgrote werkgevers die eigenrisicodragers WGA-
vast² zijn geworden in de periode 2014 tot en met 1 juli 2015³.

De hoogte van de sectorpremie-WW is afhankelijk van het werkloosheidsrisico dat wordt toegekend aan de betreffende bedrijfs- of beroepstak. Hoe hoger het werkloosheidsrisico is, hoe hoger de sectorpremie zal worden vastgesteld.

Wijzigingen

Tot 25 mei 2017 was het voor uitzendbedrijven mogelijk om onder bepaalde voorwaarden in plaats van in de uitzendsector (sector 52) in een vaksector ingedeeld te worden. Sector 52 heeft de hoogste premiepercentages en daardoor was het voor uitzendbedrijven van belang om in een vaksector ingedeeld te kunnen worden, met als gevolg dat deze uitzendbedrijven lagere sectorpremies kunnen afdragen en dus ook een lagere kostprijs kunnen doorrekenen. Vanaf 25 mei 2017 is het voor nieuwe gevallen al niet meer mogelijk om in een vaksector ingedeeld te worden. Voor uitzendbedrijven die op dat moment al waren ingedeeld in de vaksector gold overgangsrecht inhoudende dat ze tot nader order in de vaksector mochten blijven.

¹ Ziektewetuitkeringen die doorlopen nadat de werkgever eigenrisicodragers voor de Ziektewet is geworden

² Deze WGA-staartuitkeringen hebben uitsluitend betrekking op de WGA van vast personeel, aangezien eigenrisico dragen voor de WGA voor flex personeel pas mogelijk is vanaf 1 januari 2017.

³ De WGA-staartuitkeringen van werkgevers die na 1 juli 2015 eigenrisicodragers zijn geworden, worden vanaf 2017 gefinancierd uit het staartlastvermogen van de Werkhervatingskas.

Met de voorgestelde wijziging van de regeling Wfsv komt deze overgangsregeling per 1 januari 2020 te vervallen. Dit betekent dat alle uitzendbedrijven met ingang van 1 januari 2020 worden ingedeeld in de uitzendsector (sector 52). Door de afschaffing van de sectorpremies in het kader van de WW, zie hierna, zal het verschil in sectorpremies naar verwachting minder groot worden en de sectorindeling bijgevolg minder relevant worden.

Voor payrollbedrijven die gezien worden als een bijzondere vorm van uitzendbedrijven gaat gelden dat ze niet worden ingedeeld in de sector uitzendbedrijven maar in de sector 45, zakelijke dienstverlening.

Het is ook mogelijk dat een uitzendorganisaties die zich zowel bezig houdt met uitzenden als met payrolling gesplitst wordt ingedeeld in de sectoren 52 en 45.

Bij personeels-BV's waarbij werknemers in dienst zijn van één aparte BV en te werk worden gesteld in diverse werkmaatschappijen van de organisatie waar ze toe behoren, gaat gelden dat ze worden ingedeeld in de sector waartoe de werkzaamheden van de werknemers in de personeels-BV horen.

De jaarlijkse overheveling van 85 miljoen euro vanuit het Arbeidsongeschiktheidsfonds (Aof) naar de sector uitzendbedrijven zal komen te vervallen. Daarvoor komt geen andere regeling in de plaats. Het is nog onduidelijk wat voor gevolgen dit zal hebben voor de hoogte c.q. percentages van de premies. De uitzendsector kreeg dit geld uit de Aof onder andere omdat de uitzendbedrijven een beperkte invloed hebben op de arbeidssituatie van de inlener en om de uitzendsector tegemoet te komen in de kosten die ontstaan bij de arbeidsbemiddeling van kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt.

Besluit Wfsv

Niet de indeling in sectoren zelf maar wel de sectorpremies in het kader van de WW worden afgeschaft. Daarvoor in de plaats komt er binnen de premie voor het Algemeen Werkloosheidsfonds (Awf) afhankelijk van de aard van het aangeboden contract een hoge of een lage premie. Om het lage WW-percentage te mogen toepassen geldt dat de werkgever een afschrift van de schriftelijke arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd in zijn loonadministratie moet bewaren. Tevens moet hij een schriftelijke/elektronische opgave van de loonstrook met daarop vermeld dat het de werknemer een vast contract heeft met een vaste urenomvang.

In de voorgestelde wijziging van het besluit Wfsv wordt in artikel 2.3 aangegeven in welke situaties er een herziening plaatsvindt van het lage percentage naar het hoge percentage. De herziening met terugwerkende kracht zal bij beslissing worden aangekondigd. De werkgever heeft de mogelijkheid tegen deze beslissing bezwaar en beroep in te stellen. Het gaat concreet om de volgende vier situaties waarin herziening kan plaatsvinden:

1. Als het dienstverband binnen vijf maanden na aanvang eindigt. Het maakt daarbij niet uit wie het initiatief heeft genomen voor de beëindiging. Het kabinet is voornemens in het kader van de WAB de proeftijd bij contracten voor onbepaalde tijd te verlengen van maximaal twee naar maximaal vijf maanden. Het is echter niet noodzakelijk dat de beëindiging plaatsvindt in die verlengde proeftijd.
2. Als de werknemer binnen een kalenderjaar meer dan 30% uren verloond krijgt dan contractueel voor dat jaar overeengekomen.
3. Als de werknemer binnen een jaar na aanvang van de dienstbetrekking een WW-uitkering ontvangt op grond van arbeidsuren- of inkomstenverlies bij de werkgever. Hierbij dient het initiatief om te komen tot beëindiging van het dienstverband bij de werkgever te liggen.

4. Als aan de werknemer een WW-uitkering wordt toegekend, terwijl maximaal een jaar eerder bij dezelfde werkgever het lage percentage voor herziening in aanmerking kwam omdat aan die werkgever binnen een jaar na aanvang van de dienstbetrekking een WW-uitkering werd toegekend uit hoofde van diezelfde dienstbetrekking.

Toelichting en reactie op punt 1

Het is in deze situatie vreemd dat er ook herziening plaatsvindt als de werknemer heeft besloten om het dienstverband te beëindigen. Hierop kan de werkgever niet dan wel in zeer beperkte mate invloed uitoefenen terwijl hij wel geconfronteerd wordt met een hogere premie. Het gaat hier ook niet om het antwoord op de vraag of er een WW-uitkering is verkregen of niet. Dit in tegenstelling tot punt 3 en 4.

Ander punt betreft de mogelijkheid dat de werkgever tijdens de proeftijd (van alsdan vijf maanden) aangeeft wel verder te willen met de werknemer maar dan voor een bepaalde duur en een beëindigingsovereenkomst sluit waarbij het dienstverband na een jaar eindigt. In feite gaat het dan om een verkapt contract voor bepaalde tijd maar zolang deze 'omslag' niet uit de loonstrook blijkt, valt hier weinig tegen te doen.

Toelichting en reactie op punt 2

Bij situatie twee wordt beoogd te voorkomen dat werkgevers hun werknemers op basis van een laag aantal uren aannemen en structureel meer uren laten werken, zodat er nog geen zekerheid bestaat voor de werknemer. Bij een dienstverband van minimaal 35 uur is er al sprake van een fulltime dienstverband en heeft de werknemer aldus al zekerheid. Het kabinet vindt een grens van 30% redelijk en baseert dat op gegevens uit de polisadministratie van het UWV. Hierdoor heeft de werkgever ruimte om toch een stukje extra flexibiliteit in te zetten indien dit vanwege de bedrijfsvoering gewenst is.

Deze regeling is bijvoorbeeld ook van belang voor min-max-contracten, waarbij de contractuele bandbreedte meer dan 30% bedraagt.

Toelichting en reactie op punt 3

Hier geldt in tegenstelling tot bij punt één dat het initiatief om te komen tot een einde van het dienstverband wel bij de werkgever moet liggen. Aangezien hier expliciet vermeld staat dat het moet gaan om het krijgen (vermoed wordt dat bedoeld wordt het feitelijk ontvangen van een WW-uitkering) kan het voor de werkgever lonend zijn om ervoor te zorgen dat een dienstverband kort na ommekomst van het jaar eindigt, zodat hij dan toch over de periode dat de werknemer in dienst is geweest het lage percentage betaalt. Het werken met periodes wekt altijd calculerend gedrag in de hand.

Toelichting en reactie op punt 4

De toelichting vermeldt dat deze bepaling voorkomt dat bijvoorbeeld voltijds vaste contracten worden aangegaan waarvan vervolgens in een (seizoensmatig) patroon het aantal te werken uren naar beneden en naar boven wordt bijgesteld. Zonder deze bepaling zou bij het eerste arbeidsurenverlies eenmalig het lage premiepercentage moeten worden herzien, maar kan vanaf het tweede jaar het lage premiepercentage worden toegepast terwijl het aantal te werken uren fluctueert (en er aanspraak wordt gemaakt op de WW).

De voorgenomen premiedifferentiatie naar aard van het contract pakt voor reguliere uitzendbedrijven van wie het verdienmodel is gelegen in de allocatiefunctie oftewel het bij elkaar brengen van tijdelijke vraag naar en aanbod van arbeid op de arbeidsmarkt, nadelig uit. Bij uitzendkrachten in fase A of B (ABU cao) dan wel in fase 1 t/m 3 (NBBU cao) zullen zij standaard te maken hebben met de hoge WW-premie. Deze ligt standaard 5 procent punt hoger dan de lage WW-premie. Aangezien op dit moment nog niet duidelijk is hoe hoog die premies concreet zullen zijn, is niet te zeggen in hoeverre dit nadeliger zal zijn in vergelijking tot de huidige sectorpremie die ze moeten betalen waarbij nu nog geldt dat er binnen sector 52 ook nog een onderverdeling bestaat naar 5 subsectoren. Deze onderverdeling in subsectoren zal overigens per 1 januari 2020 als de hernieuwde regeling Wfsv wordt ingevoerd komen te vervallen.

Als de hoge WW-premie hoger uitvalt dan de huidige sectorpremie dan betekent dit dat uitzendorganisaties gedwongen worden dit in hun kostprijs door te berekenen met als gevolg dat uitzendarbeid duurder wordt. Echter feit blijft dat het voor een werkgever noodzakelijk kan zijn tijdelijk extra personeel in te zetten waarbij bij gebruikmaking van een uitzendorganisatie geldt dat er veel flexibiliteit is. Bovendien zullen opdrachtgevers ook met hogere lasten worden geconfronteerd bij arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd en/of arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd die binnen een korte periode toch ook weer worden beëindigd..

Algemene opmerkingen

Wat opvalt is dat er alleen een bestraffende werking uitgaat van het besluit in die zin dat er alleen aanpassing van het lage naar het hoge percentage kan worden toegepast maar niet andersom. Wat zou er op tegen zijn om werkgevers die na eerst een contract voor bepaalde tijd te hebben aangeboden en dat contract binnen drie jaar (de nieuwe termijn per 1 januari 2020 in het kader van de ketenbepaling) omzetten naar een contract voor onbepaalde tijd te belonen met een herziening met terugwerkende kracht van hoge naar de lage premie. Op die manier worden werkgevers immers ook financieel geprikkeld om alsnog werknemers een contract voor onbepaalde tijd aan te bieden.

Bijkomend punt is dat de regeling fraude gevoelig is. Immers in weerwil van wat de werkgever op de loonstrook vermeldt kan er sprake zijn van een tijdelijk in plaats van een vast contract. Hoe kan de Belastingdienst daar achter komen?

Bijlage 2

Reactie op Ontwerpbesluit loonbegrip vergoeding aanzegtermijn en transitievergoeding in verband met de invoering van het recht op transitievergoeding vanaf de eerste dag van de arbeidsovereenkomst.

Door de wijziging van het moment van verschuldigheid van de transitievergoeding, alsmede de hoogte van de transitievergoeding, wordt het Besluit Loonbegrip vergoeding aanzegtermijn en transitievergoeding gewijzigd.

In het besluit werd geregeld wat de inhoud van het begrip loon is om de hoogte van de vergoeding te bepalen. Kenmerkend is dat het begrip loon voor de berekening van de aanzegvergoeding anders is dan voor de transitievergoeding doordat het loon van de transitievergoeding is uitgebreid ten opzichte van het loon voor de berekening van de aanzegvergoeding.

In het ontwerp wordt thans een artikel toegevoegd dat nader regelt hoe de transitievergoeding moet worden berekend als de arbeidsovereenkomst korter dan een maand is. Immers, er is dan vaak nog geen salaris voldaan en de overeenkomst kan eindigen in de proeftijd. Bovendien zou een berekening conform de huidige regeling met zich mee brengen dat overige loonelementen nog niet aan de orde zijn.

Het voorstel impliceert enigszins dat de berekening gelijk is aan de eindafrekening, althans dat deze elementen meegenomen worden, maar niets is minder waar. Door de aanwijzing van looncomponenten zoals overwerk, eindejaarsuitkeringen en een ploegentoeslag zal een andere berekening noodzakelijk zijn.

Tevens zal het ook kunnen voorkomen dat een dienstverband van minder dan een maand zich uitstrekt over twee betalingstermijnen doordat bijvoorbeeld een arbeidsovereenkomst op de 15^e start van maand 1 en eindigt op de 10^e van de maand daarop volgend.

Daar waar thans de berekening van een transitievergoeding meer uitzondering dan regel was, zal nu bijna iedere beëindiging, zeker bij een proeftijd beëindiging, een extra berekening met zich meebrengen. Dit betekent voor met name deze korte dienstverbanden dat de administratieve belasting onevenredig toeneemt. Softwareprogramma's zouden mogelijk kunnen worden aangepast maar door het hanteren van twee soorten loonbegrippen, zoals thans is voorgesteld wordt dit mogelijk best wel gecompliceerd.

Wij beseffen dat de opmerkingen ook de initiële beslissing raken om tot het uitkeren van een transitievergoeding over te gaan vanaf de eerste dag, en dat deze regeling een vereenvoudiging behelst ten opzichte van de 'gewone regeling' maar de invoering van een derde berekeningsmethode brengt een onevenredige hoge administratieve belasting voor de werkgevers met zich mee. Een wachttijd van 6 maanden zou misschien meer recht doen aan de situatie. Danwel dit loonbegrip te gebruiken gedurende 6 maanden of een nog langere periode. Ook is het te overwegen om een uitzonderingsmogelijkheid op te nemen in cao's, zodat cao-partijen werkgevers tegemoet kunnen komen om de administratieve lastenverzwaring te voorkomen en een eigen loonbegrip, afgestemd op de cao bepalingen, te bepalen.

Bijlage 3

Reactie op Ontwerpbesluit houdende nadere regels voor oproepovereenkomsten

Bedoeling van het Ontwerpbesluit is kort samengevat consignatiediensten en bereikbaarheidsdiensten niet te beschouwen als oproepovereenkomst, waardoor de (nieuw voorgestelde) regels voor oproepovereenkomsten niet van toepassing zijn en op deze diensten de (nieuw voorgestelde) hoge WW-premies van toepassing zijn.

Het Ontwerpbesluit verwijst naar het nieuw voorgestelde artikel 7:628a – 9^e lid (WAB), waarin de oproepovereenkomst gedefinieerd wordt.

1.

De volgende toevoeging aan het Ontwerpbesluit wekt verwarring: ‘een arbeidsovereenkomst waarin de arbeidsomvang is vastgelegd als één aantal uren per tijdseenheid als bedoeld in [...]’

1. Deze toevoeging suggereert dat niet het hele 9^e lid van 7:628a van toepassing is, maar slechts het hier vermelde gedeelte. Uit de toelichting blijkt dat dit wel het geval is. Daarnaast is de toegevoegde tekst als zodanig onbegrijpelijk en onduidelijk (zonder de overige tekst uit 7:628a).
2. Deze toevoeging suggereert daarnaast dat **sub b** onder het 9^e lid van 7:628a niet van toepassing is. Uit het Ontwerpbesluit blijkt dat het sowieso om betaalde diensten gaat (ook al wordt de werknemer niet ‘opgeroepen’ tijdens de dienst). Ook om deze reden dient naar het 9^e lid van 7:628a als geheel te worden verwezen, dus zonder de toevoeging.

Naar de mening van Nevoa kan dan ook volstaan worden met:

Als oproepovereenkomst als bedoeld in artikel 628a van Boek 7 van het Burgerlijk

Wetboek wordt niet beschouwd:

a. consignatie als bedoeld in artikel 1:7, eerste lid, onderdeel g, van de Arbeidstijdenwet is opgelegd, mits daar per uur een geldelijke vergoeding of compensatie in de vorm van betaalde vrije tijd tegenover staat; of

b. een bereikbaarheidsdienst als bedoeld in artikel 5.19:3, 5.20:4, 5.21:2, 5.21:3 of 5.27:2 van het Arbeidstijdenbesluit is opgelegd, mits daar per uur een geldelijke vergoeding of compensatie in de vorm van betaalde vrije tijd tegenover staat.

2.

Uit de Nota van Toelichting bij het Ontwerpbesluit blijkt dat het consignatiediensten en bereikbaarheidsdiensten betreft voor bepaalde sectoren (zorg).

- ‘in bepaalde zorgsectoren’
- ‘Specifiek gaat het om verpleging en verzorging, artsen, etc’
- ‘voor de bovengenoemde sectoren’
- Etc.

Is dat inderdaad zo bedoeld? In de MvT bij het wetsvoorstel WAB worden ook monteurs genoemd. Naar de mening van Nevoa zou de door de regering gewenste uitzondering niet beperkt moeten worden tot deze specifieke sectoren.

Bijlage 4

Reactie op het ontwerpbesluit 'Compensatie transitievergoeding bij beëindiging van de werkzaamheden van de onderneming'

Samenvatting ontwerpbesluit

Dit ontwerpbesluit bevat regels m.b.t. de compensatie van de transitievergoeding bij beëindiging van de werkzaamheden van de onderneming vanwege pensionering of ziekte of gebreken van de werkgever. Met deze regeling wordt o.a. beoogt om de werkgever financieel tegemoet te komen. Wanneer een werkgever met pensioen gaat of ziek wordt, zal hij/zij eerst proberen intern een opvolger te vinden of aan een derde te verkopen. Als dat niet lukt en de onderneming wordt beëindigd, dan betekent dat ontslag voor alle werknemers. De werkgever moet dan alle werknemers in korte tijd een transitievergoeding betalen. Dit kan vooral voor kleine werkgevers tot ongewenste financiële gevolgen leiden.

Doelgroepen die door de regeling worden geraakt

Werkgevers die minder dan 25 werknemers in dienst hebben en de onderneming beëindigen.

Verwachte effecten van de regeling voor de doelgroepen

Met deze compensatieregeling wordt beoogd om werkgevers niet in financiële problemen te laten komen door het betalen van de transitievergoeding aan alle werknemers ineens als de onderneming door ziekte of pensionering van de werkgever wordt beëindigd.

Reactie Nevoa

Herstel weeffout

Dit is een goede regeling die voor veel ondernemers zeer welkom zal zijn. Hoewel in het ontwerpbesluit wordt gezegd dat met deze regeling de 'scherpe randen' van de verplichting tot betaling van de transitievergoeding worden afgehaald, zouden wij meer willen spreken van een herstel van een van de weeffouten van de WWZ. Het is naar ons idee nooit de bedoeling geweest dat de verplichting tot betaling van de transitievergoeding ook zou gelden voor ondernemers die hun onderneming staken vanwege pensioen of ziekte. Daarom is deze regeling een goede oplossing voor die omissie. Alleen jammer dat het nog tot 1 januari 2021 duurt voor dat de regeling in werking treedt.

Pensionering

Wij begrijpen niet waarom er in artikel 4 voor pensionering wordt aangesloten bij artikel 7 lid 1, sub a AOW. Dit verplicht ondernemers door te werken tot de AOW-gerechtigde leeftijd om in aanmerking te komen voor deze compensatieregeling. Dat is 67 jaar tegen de tijd dat deze regeling in 2021 in werking treedt. Veel ondernemers proberen juist eerder met pensioen te gaan. De beoordeling van het UWV of de onderneming daadwerkelijk wordt beëindigd zou naar onze mening voldoende moeten zijn om voor deze compensatieregeling in aanmerking te komen. Dit was voor de inwerkingtreding van de WWZ ook voldoende voor een ondernemer om een ontslagvergunning te krijgen van het UWV vanwege de beëindiging van zijn onderneming. De koppeling met artikel 7 lid 1, sub a AOW kan wat Nevoa betreft losgelaten worden. Artikel 7 van het ontwerpbesluit (uitzondering

op de compensatie vanwege pensionering) geeft voldoende waarborg dat de ondernemer later niet nog eens in aanmerking kan komen voor compensatie.

Termijn uitbetaling compensatie

In het ontwerpbesluit wordt een paar keer gezegd dat men wil voorkomen dat de ondernemer door de bedrijfsbeëindiging vanwege pensioen of ziekte geconfronteerd wordt met een forse financiële last door de verplichte uitbetaling van de transitievergoeding. Het besluit zegt echter niets over de termijn waarop de compensatie wordt uitbetaald, maar wel dat het recht pas ontstaat indien de transitievergoeding daadwerkelijk is betaald (§ 2.2.6, 1e alinea van het ontwerpbesluit). De ondernemer moet dus altijd voorschieten.

In hoofdstuk 3 (Financiële Gevolgen) van het ontwerpbesluit wordt uitgegaan van een gemiddelde transitievergoeding van € 5.000. Stel een ondernemer heeft 20 werknemers. Dan moet hij/zij maar liefst € 100.000 voorschieten. En als meerdere werknemers een lang dienstverband hebben van bijv. 20 jaar of meer, dan kan de totale transitievergoeding oplopen tot enkele honderdduizenden euro's. Nu kan de betaling van de transitievergoeding wel uitgesmeerd worden over een periode van maximaal 6 maanden, maar hiervoor is de werkgever afhankelijk van de medewerker van de werknemer. Bovendien moet zo'n betalingsregeling aangevraagd worden bij de UWV-ontslagaanvraag. Wat weer betekent dat de werkgever toch voor elke werknemer een ontslagaanvraag moet indienen bij het UWV.

Nevoa pleit ervoor de beoordelingsprocedure voor de compensatieregeling zo kort mogelijk te houden, dan wel de compensatie niet afhankelijk te laten zijn van de daadwerkelijke uitbetaling van de transitievergoeding, maar van het al dan niet toekennen van een ontslagvergunning door het UWV. Of een controle achteraf dat de transitievergoeding daadwerkelijk is uitgekeerd. Dit gebeurt straks ook met de compensatieregeling voor de transitievergoeding die in het verleden is betaald aan langdurige zieke werknemers.

Verlenging overbruggingsregeling

Nu deze regeling pas op 1 januari 2021 in werking treedt, zit er een gat van 1 jaar tussen het einde van de overbruggingsregeling en de inwerkingtreding van deze compensatieregeling. Nevoa pleit ervoor om de overbruggingsregeling met een jaar te verlengen. Dit biedt de ondernemers die hun onderneming willen beëindigen vanwege pensioen of ziekte toch enige verlichting indien hun financiële situatie slecht is, maar het niet opportuun is om faillissement aan te vragen.