Datum
22 OKT. 2019
Ons kenmerk
SBK/100108/MB
Pagina
Bijlage(n)

Postbus 58285, 1040 HG Amsterdam

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

Onderwerp: aanvullende uitvoeringstoets conceptbesluit compensatieregeling transitievergoeding bij bedrijfsbeëindiging

Geachte heer Koolmees,

Met uw brief van 22 augustus 2019 heeft u UWV verzocht om een aanvullende uitvoeringstoets uit te brengen op het gewijzigde conceptbesluit 'Compensatie transitievergoeding bij beëindiging van de werkzaamheden van de onderneming'. Op 30 oktober 2018 heeft UWV reeds een uitvoeringstoets op dit conceptbesluit uitgebracht. Destijds zagen de compensatiemogelijkheden bij bedrijfsbeëindiging op pensionering en ziekte van de werkgever. Tijdens de parlementaire behandeling van het wetsvoorstel arbeidsmarkt in balans in de Tweede Kamer is een derde compensatiemogelijkheid aan de regeling toegevoegd. Dit betreft de mogelijkheid tot compensatie van verstrekte (transitie)vergoedingen bij bedrijfsbeëindiging vanwege overlijden van de werkgever. Onderhavige uitvoeringstoets heeft betrekking op deze derde compensatiemogelijkheid. De bevindingen en gemaakte opmerkingen in de uitvoeringstoets van 30 oktober 2018 blijven onverkort van toepassing op het nu voorgelegde conceptbesluit. Deze zullen gemakshalve dan ook niet herhaald worden in deze aanvullende uitvoeringstoets.

De voorgestelde aanvullende compensatiemogelijkheid is voor UWV uitvoerbaar per de beoogde invoeringsdatum van 1 januari 2021. Graag zouden wij uiterlijk 1 januari 2020 van u de formele opdracht ontvangen om deze compensatieregeling te gaan implementeren. Om de rechtmatige uitvoering van de regeling te kunnen borgen, is het voor UWV noodzakelijk dat uit de tekst van besluit onomstotelijk volgt wie rechthebbende is om aanspraak te maken op deze compensatieregeling. Vooralsnog ontbreekt deze duidelijkheid naar onze mening. Hierdoor is een rechtmatige uitvoering van deze compensatieregeling niet in alle gevallen mogelijk. Daarnaast stelt UWV voor om in het besluit vast te leggen dat tijdens het aanvraagproces duidelijk moet worden dat de aanvrager optreedt namens alle rechthebbenden (oftewel de aanvraag moet worden ingediend met een akkoord van alle erfgenamen en/of medewerkgevers van de overleden werkgever of directeur-grootaandeelhouder). Dit voorkomt discussies over wie rechthebbende is om een aanvraag voor de compensatieregeling in te dienen; hierdoor zal de medewerker van UWV bij de beoordeling van de compensatieaanvraag niet snel betrokken raken in zeer complexe juridische vraagstukken die betrekking hebben op het erfrecht.

Het kan bij een aanvraag voor de compensatieregeling transitievergoeding bij bedrijfsbeëindiging gaan om uitzonderlijk hoge bedragen tot wel maximaal € 2 miljoen. Dit kan frauduleus handelen in de hand werken. UWV schat dit risico als laag in. Voorwaardelijk is immers dat een werkgever daadwerkelijk moet zijn overleden. Wel is het mogelijk dat er een hogere compensatie wordt aangevraagd dan daadwerkelijk aan transitievergoedingen zijn betaald. Dit zou mogelijk kunnen zijn door gefingeerde dienstverbanden op te voeren en/of het vervalsen van bewijsstukken die UWV ter onderbouwing van de aanvraag nodig heeft. Gezien de complexiteit is het niet de verwachting dat dit met grote regelmaat zal voorkomen, dit uitsluiten kan UWV ook niet. Anders dan een terugvordering en aangifte bij het OM heeft UWV geen eigen mogelijkheden om misbruik

te bestraffen. Mocht UWV fraude constateren dan is het wenselijk dat het OM hier daadkrachtig tegen optreedt om zo een afschrikwekkend signaal af te geven.

De benodigde capaciteit en de structurele kosten voor beheer en onderhoud van systemen zijn zeer beperkt toegenomen als gevolg van deze uitvoeringstoets. Ook bij deze uitvoeringstoets geldt dat bij de huidige inrichting is gekozen voor een tijdelijke oplossing. De definitieve oplossing wordt later gerealiseerd. De kosten hiervoor zijn niet in deze uitvoeringstoets meegenomen. SZW wordt hier conform de KAUT-systematiek nog nader over geïnformeerd zoals reeds was aangekondigd in de uitvoeringstoets van oktober 2018.

Een meer uitgebreide toelichting 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: Aanvullende uitvoeringstoets 'Compensatie transitievergoeding bij beëindiging van de werkzaamheden van de onderneming'

Aanvullende uitvoeringstoets 'Compensatie transitievergoeding bij beëindiging van de werkzaamheden van de onderneming'

UWV, 15 oktober 2019

Op 22 augustus 2019 heeft het ministerie van SZW aan UWV verzocht om een aanvullende 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. Tijdens de parlementaire behandeling van het wetsvoorstel arbeidsmarkt in balans in de Tweede Kamer is een derde compensatiemogelijkheid aan de regeling toegevoegd. Dit betreft de mogelijkheid tot compensatie van betaalde (transitie)vergoedingen bij bedrijfsbeëindiging vanwege overlijden van de werkgever. De compensatie wordt vervolgens op aanvraag verstrekt aan de erfgenamen en/of de medewerkgevers. Onderhavige uitvoeringstoets heeft betrekking op deze derde compensatiemogelijkheid.

In deze uitvoeringstoets gaan wij in op de vragen die de minister aan UWV stelde:
- Is het aangevulde conceptbesluit uitvoerbaar en 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? Hiervoor verwijs ik naar de door SZW gewenste beleidsinformatie die ambtelijk kenbaar wordt gemaakt.
- Welke risico's ziet u voor de implementatie van het aangevulde conceptbesluit en hoe kunt u die ondervangen?
- Welke gevolgen voor de ICT en de informatievoorziening ziet u?

Uitvoerbaarheid en handhaafbaarheid
Het nu voorliggende conceptbesluit bevat naast pensionering en ziekte een derde compensatiemogelijkheid, namelijk wanneer de onderneming beëindigd wordt als gevolg van het overlijden van (één van) de werkgever(s) of directeur-grootaandeelhouder(s). De overige voorwaarden om in aanmerking te komen voor deze compensatieregeling blijven ongewijzigd en zijn reeds door UWV in oktober 2018 op uitvoerbaarheid en handhaafbaarheid getoetst. De impact van de nu voorgestelde wijziging is dan ook relatief klein. Daarnaast is het project ten behoeve van de implementatie van deze compensatieregeling transitievergoeding nog niet gestart, waardoor de nog te ontwikkelen producten slechts uitgebreid moeten worden en niet aangepast.

De beoordeling van recht en hoogte wijkt voor de compensatiemogelijkheid bij overlijden nauwelijks af van de reeds getoetste redenen ziekte en pensionering. Daarmee is deze toevoeging voor UWV, onder dezelfde voorwaarden als in de uitvoeringstoets van oktober 2018 is opgenomen, uitvoerbaar.

Rechthebbende
Uit het voorgestelde besluit blijkt dat zowel een erfgenaam als een eventuele medewerkgever (of directeur-grootaandeelhouder) aanspraak kan maken op compensatie van de verstrekte transitievergoeding. Voor UWV is echter onduidelijk wie in juridische zin deze rechthebbenden kunnen zijn. Is dat de formele werkgever, los van de vraag of die de transitievergoeding feitelijk heeft betaald? Of is dat degene die de transitievergoeding in juridische zin feitelijk heeft betaald, los van de vraag of die in formele zin kwalificeert als de formele werkgever? Voor de borging van de rechtmatigheid van de aanvraag is van evident belang dat uit de tekst van het besluit onomstotelijk naar voren komt wie rechthebbende is om aanspraak te maken op deze voorgestelde compensatieregeling. Wij verzoeken het Ministerie om het bovenstaande nadrukkelijk in het besluit, of mogelijk zelfs in de wet, vast te leggen.

De verklaring van erfrecht in de zin van art. 4:188 BW

De toetsing van de erfgenamen is wel een nieuw component in de beoordeling. Er moet namelijk gecontroleerd worden of de aanvrager(s) inderdaad de erfgenamen zijn van de overleden werkgever en of deze natuurlijke persoon/personen de zaken wel mag/mogen afhandelen. Een verklaring van erfrecht in de zin van art. 4:188 BW opgesteld door een notaris lijkt hier het meest aangewezen document voor. De verklaring van erfrecht als bewijsstuk is echter nieuw binnen UWV en daardoor kan in dit stadium niet worden vastgesteld of de informatie uit de verklaring van erfrecht door de uitkeringsdeskundige (die in principe niet over juridische kennis beschikt) juist beoordeeld kan worden. Ambtelijk SZW en ambtelijk J&V zijn samen met UWV nog in gesprek om na te gaan of de verklaring van erfrecht volstaat en voor de uitvoering UWV betrekkelijk eenvoudig toepasbaar is. Het gebruik van deze verklaring van erfrecht in de zin van art. 4:188 BW als bewijsstuk zal nadrukkelijk in het besluit opgenomen moeten worden. Mocht de verklaring van erfrecht niet volstaan dan ziet UWV dit als een groot risico welke gevolgen kan hebben voor een rechtmatige uitvoering.

In het verlengde hiervan constateren wij ook een tweetal situaties rondom het erfrecht die in de tekst van het conceptbesluit niet verduidelijkt worden en dat ons inziens wel noodzakelijk is voor een rechtmatige uitvoering. We onderscheiden hierin de volgende situaties:

Meerdere erfgenamen cq. medewerkgevers
Moet er door alle erfgenamen (en/of medewerkgevers) ingestemd worden met de aanvraag bijvoorbeeld door gezamenlijke ondertekening? Of voldoet een aanvraag namens één van de erfgenamen of medewerkgevers als maar kan worden aangetoond dat de transitievergoeding is betaald? Moet de aanvrager de transitievergoeding dan ook zelf (van eigen rekening) hebben betaald? Wat als meerdere erfgenamen (of medewerkgevers) kort na elkaar een aanvraag voor compensatie van de verstrekte transitievergoeding bij UWV indienen? Voor UWV is belangrijk dat het antwoord op deze vragen duidelijk in het besluit worden vastgelegd zodat daar geen onduidelijkheid over kan ontstaan bij aanvragers van deze compensatieregeling en bij UWV. Zoals hieronder ook verder wordt toegelicht verzoekt UWV om duidelijk in het besluit op te nemen dat de aanvrager moet optreden namens alle rechthebbenden en uit de aanvraag ook blijkt dat alle rechthebbenden akkoord zijn met het indienen van de aanvraag.

Verwerpen van de erfenis
Is het recht op compensatie afhankelijk van het aanvaarden van de erfenis? Met andere woorden: mag UWV ook compensatie verstrekken aan de erfgenaam als deze de erfenis heeft verworpen? Als wij geen compensatie mogen verstrekken aan de erfgenaam (volgens de verklaring van erfrecht) die de erfenis heeft geweigerd dan is de vervolgvraag hoe UWV dat kan vaststellen. Ons inziens is dat voor UWV niet vast te stellen en is in een dergelijke situatie de rechtmatigheid van de compensatieaanvraag niet te borgen.

UWV wil nadrukkelijk geen rol in de beoordeling van ingewikkelde erfrechtkwesties. UWV verwacht alleen de verklaring van erfrecht in de zin van art. 4:188 BW te kunnen beoordelen om vast te stellen of de aanvrager een erfgenaam is van de overleden werkgever. Met de kanttekening erbij dat nu (nog) onbekend is óf en in welke mate hiervoor juridische kennis benodigd is. De verdere afwikkelingsmogelijkheden van de erfenis vallen sowieso buiten de expertise van de uitkeringsdeskundige.

Oneigenlijk gebruik
De voorgestelde regeling biedt de mogelijkheid voor compensatie van verstrekte transitievergoedingen als in de te beëindigen onderneming meerdere werkgevers of directeur-grootaandeelhouders werkzaam zijn en één van deze werkgevers is komen te overlijden. Hoewel UWV het logisch acht dat ook de medewerkgever in een dergelijke situatie compensatie kan aanvragen vanwege de veelal onderlinge afhankelijkheid tussen de werkgevers of directeur-grootaandeelhouders in een kleine onderneming kan dit oneigenlijk gebruik van de regeling in de hand werken. Wanneer een medewerkgever volgend op het overlijden van één van de werkgevers de onderneming beëindigt dan kan compensatie worden aangevraagd voor de verstrekte transitievergoedingen aan de werknemers. De medewerkgever kan direct aansluitend een nieuwe onderneming oprichten en dezelfde werknemers uit de beëindigde onderneming in dienst nemen. In juridische zin is er dan wellicht sprake van overgang van onderneming. Echter zal dat voor UWV ten tijde van de aanvraag voor deze compensatieregeling nog niet zijn te onderkennen en dan ook geen grond zijn om de aanvraag op af te wijzen wegens het niet verschuldigd zijn van een transitievergoeding. Feitelijk verliezen de werknemers op deze manier niet hun baan en ontvangen zij in de vorm van een transitievergoeding toch een (aanzienlijk) geldbedrag. Het voordeel van de werkgever is dat bij een later ontslag van deze werknemers de transitievergoeding vele malen

lager uit zal vallen. Ons inziens biedt de regeling door de mogelijkheid van deze constructie dan ook een opening voor oneigenlijk gebruik.

Fraude
Bij deze compensatieregeling kunnen aanzienlijke hoge bedragen worden aangevraagd en toegekend (maximaal € 2 mln. per aanvraag). Dat brengt met zich mee dat misbruik van deze regeling, veelal door samenspanning tussen medewerkgevers en werknemers, niet is uit te sluiten. Hoewel de mogelijkheid bestaat is de inschatting van UWV dat gezien de complexiteit dit zeer gering zal zijn. Immers voorwaardelijk is dat een werkgever is komen te overlijden, UWV controleert dit aan de hand van de informatie in de BRP. Als een medewerkgever is komen te overlijden dan kan er gefraudeerd worden door meer compensatie aan te vragen dan er daadwerkelijk aan transitievergoeding is betaald. Hiervoor moeten er gefingeerde dienstverbanden opgevoerd worden en moet er sprake zijn van valsheid in geschrifte van allerlei bewijsstukken die ter onderbouwing bij de aanvraag meegezonden moeten worden.

Bij geconstateerde fraude vordert UWV de uitkering terug. UWV Handhaving kan aangifte doen bij het OM. UWV heeft geen bestuursrechtelijke mogelijkheden richting diegene die compensatie aanvraagt. UWV kan geen boete opleggen aan de erfgenamen of medewerkgever.

Om zoveel mogelijk de rechtmatigheid van de verstrekte compensatie te borgen stelt UWV voor dat wanneer er sprake is van meerdere erfgenamen van de overleden werkgever of directeur-grootaandeelhouder dan wel medewerkgevers dat alle rechthebbenden op de aanvraag aangeven akkoord te gaan met de aanvraag voor compensatie. Aan de hand van een met de aanvraag mee te sturen verklaring van erfrecht dan wel uittreksel van de Kamer van Koophandel moet onderbouwd worden wie de rechthebbenden zijn.
Dat voorkomt dat meerdere rechthebbenden los van elkaar aanspraak kunnen maken op de compensatieregeling. Hierdoor wordt het risico kleiner dat een aanvraag van een niet rechthebbende door UWV in behandeling wordt genomen. In het conceptbesluit zal het bovenstaande nadrukkelijk opgenomen moeten worden alsmede dat UWV de compensatie bevrijdend heeft betaald aan de op de aanvraag genoemde erfgenaam dan wel medewerkgever die met akkoord van alle rechthebbenden de aanvraag heeft ingediend.

Concluderend is de handhaafbaarheid afhankelijk van of SZW het voorstel van UWV overneemt om alleen een aanvraag in behandeling te nemen als alle erfgenamen of medewerkgevers akkoord hebben gegeven op het indienen van de aanvraag. Daarnaast is voor de handhaafbaarheid bepalend of UWV zich bij de beoordeling van de aanvraag louter kan beperken tot de verklaring van erfrecht of dat een bredere kennis over het erfrecht noodzakelijk is om de verschillende vormen waarin een erfenis aanvaard/verworpen kan worden per aanvraag te onderzoeken. Is dat laatste het geval dan is de regeling niet controleerbaar en daardoor ook niet handhaafbaar. Het conceptbesluit moet naar de opvatting van UWV op dit onderdeel verduidelijkt worden zodat er geen misvatting kan zijn hoe UWV de rechtmatigheid van de aanvraag dient vast te stellen.

Invoeringsdatum
In de uitvoeringstoets van oktober 2018 heeft UWV aangegeven deze compensatieregeling per 1 januari 2021 uit te kunnen voeren. Aangezien de implementatie voor deze compensatieregeling nog niet is aangevangen kan de nu voorgestelde toevoeging meelopen in het implementatietraject en heeft dit geen gevolgen voor de eerder genoemde invoeringsdatum van 1 januari 2021.

Kanttekening bij deze invoeringsdatum is wel dat er momenteel een groot aantal realisatieopdrachten binnen UWV lopen. Enkele van deze organisatieonderdelen hebben bij vrijwel alle realisatieopdrachten impact. Dit is bijvoorbeeld aan de orde bij de divisie Klant & Service (werkgeversportaal en klantcommunicatie) en Facilitair Bedrijf/ Documentaire Informatie Voorziening (verwerken, routering en archivering van aanvraagformulieren, brieven enz.). Om ook deze realisatieopdracht tijdig uit te voeren wordt verzocht om de formele opdracht uiterlijk 1 januari 2020 aan UWV te verstrekken. Op deze wijze kan tijdig personele capaciteit van deze organisatieonderdelen worden gereserveerd en ingezet.

Benodigde capaciteit
UWV gaat bij het vaststellen van de benodigde capaciteit uit van de raming van SZW. Geraamd is dat op jaarbasis 250 werkgevers in aanmerking komen voor deze compensatieregeling als gevolg van overlijden van (één van) de werkgever(s). Uitgaande van een gemiddelde van 4 werknemers per onderneming die een compensatieaanvraag indient zou UWV jaarlijks 1.000 verstrekte transitievergoedingen aan werknemers moeten compenseren als gevolg van deze aanvullende compensatiemogelijkheid.

Uitgaande van de in de eerdere uitvoeringstoets genoemde beoordelingstijd van één uur per te compenseren transitievergoeding betekent dat voor de aanvullende beoordeling van een compensatieaanvraag wegens overlijden van de werkgever dat 0,7 FTE aan uitkeringsdeskundigen benodigd is op jaarbasis.

Daarnaast wordt ook een toename voorzien van het aantal ontslagaanvragen bij de Arbeidsjuridische Dienstverlening (AJD) van UWV. Een ontslagaanvraag wegens bedrijfsbeëindiging is namelijk voorwaardelijk om voor de compensatieregeling in aanmerking te komen. UWV verwacht een toename van 500 ontslagaanvragen op jaarbasis als gevolg van deze voorgestelde wijziging. Dit leidt tot een extra formatiebehoefte binnen de AJD van 3,1 fte.

Eenmalige en structurele uitvoeringskosten

In de uitvoeringstoets van oktober 2018 heeft UWV onderstaande kosten opgegeven:

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**

Onderstaande kosten moeten worden opgeteld bij bovenstaande totalen wegens de aanvullende compensatiemogelijkheid bij overlijden van de werkgever.

Totale kosten (€ mln) onderdeel overlijden kleine werkgevers	**2020**	**2021**	**2022**	**2023 en verder**
Incidentele kosten	0,3	-	-	-
Structurele kosten	-	0,4	0,4	0,4
Totale kosten onderdeel overlijden kleine werkgevers	**0,3**	**0,4**	**0,4**	**0,4**

De hierboven genoemde incidentele kosten (implementatiekosten) van € 0,3 mln. in 2020 bestaan uit het opstellen van handboeken, werkinstructies, brieven en klant- en kenniscommunicatie. Het grootste deel van deze kosten ziet op het ontwerp, bouwen en testen van de ICT-systemen.

De structurele uitvoeringskosten gespecificeerd en toegelicht:

Structurele kosten (€ mln) onderdeel overlijden kleine werkgevers	**2021**	**2022**	**2023 en verder**
Toename werkzaamheden met name Uitkeren en Bezwaar & Beroep	0,1	0,1	0,1
Toename ontslagaanvragen WERKbedrijf	0,3	0,3	0,3
Totale structurele kosten onderdeel overlijden kleine werkgevers	**0,4**	**0,4**	**0,4**

Reguliere uitvoering

Als gevolg van deze regeling wordt rekening gehouden met extra aanvragen ontslagvergunning voor de divisie Werkbedrijf vanwege de ingangseis bij de aanvraag voor de compensatie transitievergoeding. Daarnaast is inzet nodig voor de behandeling van de aanvragen en voor bezwaar en beroep. Er wordt geen relevante toename verwacht van kosten voor input / outputmanagement en voor calls en klachten.

Beheer en onderhoud systemen

De structurele kosten voor beheer en onderhoud systemen zijn zeer beperkt toegenomen als gevolg van deze uitvoeringstoets. Ook bij deze uitvoeringstoets geldt dat bij de huidige inrichting is gekozen voor een tijdelijke oplossing. De definitieve oplossing wordt later gerealiseerd. De kosten hiervoor zijn niet in deze U-toets meegenomen. SZW wordt hier conform de KAUT-systematiek nog nader over geïnformeerd zoals reeds was aangekondigd in de uitvoeringstoets van oktober 2018.

Effecten voor de klant en de regeldruk

Voor de erfgenamen en/of medewerkgevers is de wijziging positief. Zij kunnen na het overlijden van de werkgever of directeur-grootaandeelhouder geconfronteerd worden met een onderneming waarvan het onmogelijk is de activiteiten voort te zetten. Als verkoop van het bedrijf geen optie is, zal bedrijfsbeëindiging gevolgd door het ontslag van de werknemers vrijwel de enige resterende mogelijkheid zijn. De medewerkgevers en/of erfgenamen van de overleden werkgever zijn bij beëindiging van de dienstverbanden dan een (transitie)vergoeding verschuldigd aan alle ontslagen werknemers. Dit kan een forse financiële verplichting inhouden waar door deze voorgestelde toevoeging een compensatie voor kan worden aangevraagd.

Wel is het zo dat wanneer de erfenis wordt verworpen of de onderneming geen onderdeel uitmaakt van de erfenis, de erfgenamen ook geen transitievergoeding zullen verstrekken aan de werknemers die werkzaam waren in de onderneming van de overleden werkgever. Wanneer er vervolgens onvoldoende baten in de onderneming aanwezig zijn ontvangen de werknemers geen transitievergoeding terwijl wanneer de erfenis wel was geaccepteerd zij wel een transitievergoeding zouden hebben ontvangen en de erfgenamen deze gecompenseerd kunnen krijgen. Dit kan bij de werknemers die geen transitievergoeding ontvangen tot een onrechtvaardig gevoel leiden waarbij mogelijk naar UWV zal worden gewezen. UWV kan hier vanzelfsprekend niets aan doen.

Verantwoordings- en beleidsinformatie
De Minister SZW geeft in zijn schrijven van 22 augustus 2019 aan dat SZW de gewenste beleidsinformatie nog ambtelijk kenbaar wil maken. Wij verzoeken SZW voor 1 april 2020 de gewenste verantwoordings- en beleidsinformatie met UWV te bespreken en gezamenlijk vast te stellen.

Risico's voor de implementatie
Voorkomen moet worden dat een werkgever zowel compensatie aanvraagt op grond van de compensatieregeling transitievergoeding bij langdurige arbeidsongeschiktheid van de werknemer als op grond van de compensatieregeling transitievergoeding bij bedrijfsbeëindiging. Om deze reden wordt er een waarschuwingssignaal ontwikkeld in het UWV beoordelingssysteem om de uitkeringsdeskundige te attenderen op deze ongewenste 'samenloop'.

Aangezien de adressering van brieven, beschikkingen en betaalspecificaties aan overledenen altijd een delicate kwestie betreft, zal UWV hier bij de inrichting van het specifieke werkproces ten behoeve van deze aanvullende mogelijkheid in de compensatieregeling extra aandacht aan besteden.

Bij de eerdere uitvoeringstoetsen rondom de compensatieregelingen transitievergoeding heeft UWV steeds 5% papieren aanvragen begroot, maar er wordt rekening gehouden met een relatief grotere fysieke aanvraagstroom bij deze compensatiemogelijkheid. Zeker als er geen medewerkgevers betrokken zijn bij de aanvraag maar enkel erfgenamen, wordt de kans kleiner geacht dat deze erfgenamen over de inloggegevens van de overleden werkgever voor het werkgeversportaal beschikken. In dat geval zal worden teruggevallen op het papieren aanvraagformulier. Gezien de geringe aantallen zal de impact op de uitvoering echter gering zijn.

Gevolgen ICT en de informatievoorziening
De gevolgen zijn beperkt aangezien deze aanvullende mogelijkheid meeloopt in de implementatie van de andere onderdelen van de compensatieregeling transitievergoeding wegens bedrijfsbeëindiging, ziekte en pensionering. Er zal op het aanvraagformulier een extra mogelijkheid worden geïntroduceerd, namelijk die van overlijden. Qua aanvullende onderbouwing bij de aanvraag gaat UWV er van uit dat dit beperkt blijft tot enkel een uitbreiding met een verklaring van erfrecht.

Wetstechnische opmerkingen
- De artikelen 3. 4, 5, 6, 7 en 8 van deze conceptregeling bevatten het zinsdeel 'compensatie kan worden verstrekt...'. In juridische zin heet dit een 'kan-bepaling'. Het woord 'kan' geeft aan dat er beleidsruimte bestaat voor UWV om onder door UWV te stellen voorwaarden al dan niet compensatie toe te kennen als aan de overige voorwaarden van deze artikelen wordt voldaan. Door deze formulering heeft UWV de bevoegdheid om bij ziekte, pensionering of na overlijden van de werkgever, als aan alle voorwaarden van dit Besluit is voldaan, toch af te wijzen. Invulling van die bevoegdheid vereist extra beleidskeuzes van UWV, die vooraf (via een apart beleidsbesluit) dan wel bij de bekendmaking in elke individuele beslissing aan de aanvrager bekend moeten worden gemaakt. Ook als UWV van deze bevoegdheid geen gebruik maakt, is dat een invulling die bekend moet worden gemaakt.

Ons inziens is een dergelijke beleidsruimte niet wenselijk en ook niet bedoeld. Aangezien de tekst van de conceptregeling duidelijk is, zal een eventuele opmerking in de toelichting hierover in rechte onvoldoende zijn. Wij verzoeken SZW de tekst van de regeling zodanig aan te passen dat er geen 'kan-bepaling' meer is opgenomen

- Ons inziens is in het besluit niet geregeld dat aan alle voorwaarden samen moet worden voldaan. Ter illustratie: art. 16 lid 1 WW. Je hebt (pas) recht op WW als je a) urenverlies hebt en b) werkloos bent. Die voorwaarden staan cumulatief in dat artikel (want het woord "en" wordt gebruikt). Uit de voorgestelde tekst van het onderhavige besluit kan dan ook niet worden vastgesteld aan hoeveel voorwaarden moet worden voldaan, voordat UWV 'kan' verstrekken. Naast al die losse voorwaarden in de diverse artikelen, moet er dan ook een artikel komen waarin staat dat er recht is als aan alle voorwaarden is voldaan.

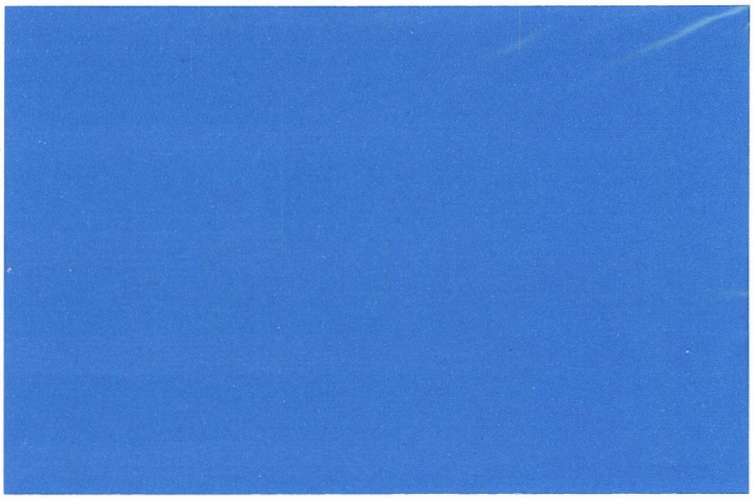
- In de praktijk, bv. bij advocatenkantoren, zie je regelmatig maatschappen niet met natuurlijke personen, maar met verschillende BV's als maat. De onderneming behoort dan toe aan de maatschap, terwijl de Dga's bij de verschillende maat-BV'n de eigenlijke beroepsbeoefenaars zijn. Is het de bedoelding dat ook bij overlijden van de Dga van zo'n maat-bv recht ontstaat op compensatie? Zo ja, zou dat in de toelichting van het Besluit dan ook als zodanig opgenomen kunnen worden?

- In zijn arrest van 19 april 2019 (JOR 2019/173) heeft de Hoge Raad uitgemaakt, dat bij een arbeidsovereenkomst met een Vof, de Vof zelf (zijnde alle vennoten tezamen) de formele werkgever is en dat het niet zo is dat de individuele vennoten ieder voor zich werkgever zijn. Hier doet niet aan af, dat de individuele vennoten ieder voor zich hoofdelijk aansprakelijk zijn voor de verplichtingen van de Vof uit de door de Vof aangegane arbeidsovereenkomsten, zoals bv. ook de verplichting tot betaling van de transitievergoeding. Denkbaar is dat deze lijn van de HR eveneens van toepassing is op een arbeidsovereenkomst met een maatschap of een CV als formele werkgever. Ook daar zou dan de maatschap (zijnde alle maten gezamenlijk) respectievelijk de CV (zijnde de gezamenlijke vennoten) de enige formele werkgever zijn. De vraag is of deze uitspraak nog van belang is voor de wijze waarop de positie van de rechthebbende op de compensatie in de wet (art 7:673e BW) en het Besluit formeel is vastgelegd?

- De vordering op UWV terzake het recht op compensatie ontstaat pas ná overlijden van de 'erflater- werkgever'. Van zaaksvervanging in de zin van art. 3:167 Burgerlijk wetboek is geen sprake. De vraag is dan', of het recht op compensatie (in formeel juridische zin) in de nalatenschap valt. Met de vervolgvraag of een reguliere verklaring van erfrecht in de zin van art. 4:188 BW, voldoende zekerheid van bevrijdende betaling geeft (in de zin van art. 4: 187 lid 2 BW), daar een verklaring van erfrecht in beginsel bedoeld is voor afwikkeling van een nalatenschap. Hetgeen bij de betaling van het recht op compensatie dus mogelijk niet het geval is. Daarnaast lijkt denkbaar, dat het recht op compensatie pas ontstaat ná feitelijke afwikkeling van de nalatenschap. Ook dan is de vraag of de verklaring voor erfrecht voldoende zekerheid geeft van bevrijdende betaling."

- Ten slotte verwijzen wij naar de juridische opmerkingen die zijn gemaakt in de vorige uitvoeringstoets en de daarbij behorende bijlage, en verzoeken deze als hier herhaald en ingelast te beschouwen. Wij zien in de reactiebrief op de uitvoeringstoets van oktober 2018 en onderhavige uitvoeringstoets graag een reactie op deze en de eerdere gemaakte wetstechnische opmerkingen.

PostNL
Port Betaald
Port Payé
Pays-Bas



MINISTERIE VAN SZW
24 OKT. 2019
SCANPLAZA

AL220 00766 0912