



Regeling van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 10 december 2018, 2018-0000767274, tot wijziging van de Ontslagregeling in verband met een wijziging van de voorwaarden voor toepassing van de overbruggingsregeling transitievergoeding

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,

Gelet op artikel 673d, eerste lid, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek;

Besluit:

ARTIKEL I

Artikel 24, tweede lid, van de Ontslagregeling wordt als volgt gewijzigd:

1. In onderdeel a wordt na 'boekjaren' ingevoegd 'tezamen gemiddeld'.
2. Onderdeel b komt te luiden:
 - b. de waarde van het eigen vermogen, bedoeld in het Besluit modellen jaarrekening, van de onderneming van de werkgever aan het einde van het boekjaar, bedoeld in het derde lid, ten hoogste 15 procent was van het totale vermogen van de onderneming van de werkgever, en.

ARTIKEL II

Artikel 24, tweede lid, van de Ontslagregeling, zoals dat luidde op 31 december 2018, blijft van toepassing indien:

- a. de arbeidsovereenkomst voor 1 januari 2019 is opgezegd;
- b. de werknemer voor 1 januari 2019 schriftelijke instemming als bedoeld in artikel 671, eerste lid, aanhef, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek heeft gegeven;
- c. de arbeidsovereenkomst is opgezegd met toestemming als bedoeld in artikel 671a, eerste of tweede lid, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek en het verzoek om toestemming is gedaan voor 1 januari 2019; of
- d. het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst voor 1 januari 2019 is ingediend.

ARTIKEL III

Deze regeling treedt in werking met ingang van 1 januari 2019.

Deze regeling zal met de toelichting in de Staatscourant worden geplaatst.

Den Haag, 10 december 2018

*De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
W. Koolmees*



TOELICHTING

Algemeen

Paragraaf 1. Inleiding

Artikel 7:673d van het Burgerlijk Wetboek (BW) ziet op de zogenoemde overbruggingsregeling van de transitievergoeding. De overbruggingsregeling houdt in dat voor de berekening van de duur van de arbeidsovereenkomst maanden die gelegen zijn voor 1 mei 2013 buiten beschouwing mogen worden gelaten bij het vaststellen van de hoogte van de transitievergoeding. Voorwaardelijk is dat de arbeidsovereenkomst van de werknemer is geëindigd of niet is voortgezet wegens bedrijfseconomische redenen die het gevolg zijn van een slechte financiële situatie van de werkgever. Daarnaast moet de werkgever in de tweede helft van het kalenderjaar voorafgaand aan het kalenderjaar waarin de procedure tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst van de werknemer is gestart, gemiddeld minder dan 25 werknemers in dienst hebben gehad. Tevens dient voldaan te zijn aan bij ministeriële regeling gestelde voorwaarden (te weten artikel 24 van de Ontslagregeling). Door de transitievergoeding in de hiervoor beschreven situatie te berekenen vanaf 1 mei 2013 worden kleine werkgevers, die wegens slechte bedrijfseconomische omstandigheden werknemers moeten ontslaan, ontzien. Kort voor 1 mei 2013 werd het sociaal akkoord gesloten, zodat werkgevers vanaf die datum rekening hebben kunnen houden met de mogelijkheid van het betalen van een transitievergoeding. De overbruggingsregeling geldt tot 1 januari 2020. Deze periode biedt kleine werkgevers tijd om reserves op te bouwen.

Zoals in het voorgaande gesteld, zijn in artikel 24 van de Ontslagregeling nadere voorwaarden opgenomen voor de toepassing van de overbruggingsregeling. Artikel 24, tweede lid, van de Ontslagregeling bepaalt dat van een slechte financiële situatie, die maakt dat maanden voor 1 mei 2013 buiten beschouwing kunnen worden gelaten voor de berekening van de transitievergoeding, sprake is indien:

1. het netto resultaat van de onderneming van de werkgever over het boekjaar, voorafgaand aan het boekjaar waarin de procedure tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst is gestart en de twee daaraan voorafgaande boekjaren, kleiner is geweest dan nul;
2. de waarde van het eigen vermogen van de onderneming van de werkgever, als bedoeld in het Besluit modellen jaarrekening, negatief was aan het einde van het boekjaar, voorafgaand aan het boekjaar waarin de procedure tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst is gestart; en
3. binnen de onderneming van de werkgever aan het einde van het boekjaar, voorafgaand aan het boekjaar waarin de procedure tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst is gestart, de waarde van de vlottende activa kleiner is dan de schulden met een resterende looptijd van ten hoogste een jaar.

In de praktijk betekent dit dat werkgevers die gebruik mogen maken van de overbruggingsregeling in een financieel uiterst moeilijke situatie verkeren. De drie financiële criteria worden door werkgevers dan ook als zeer streng ervaren. De regering wil enkele 'scherpe randen' aan de verplichting tot het betalen van een transitievergoeding afhalen.¹ De regering wil voorkomen dat het betalen van een transitievergoeding in bepaalde situaties tot een onevenredig zware belasting voor werkgevers leidt. Eén van de maatregelen om dit te bewerkstelligen is het verruimen van de in artikel 24, tweede lid, van de Ontslagregeling opgenomen criteria om in aanmerking te komen voor de overbruggingsregeling. Onderhavige regeling ziet hierop. Met de wijziging wordt beoogd dat meer werkgevers in een slechte financiële situatie gebruik kunnen maken van de regeling. Voorkomen moet worden dat werkgevers pas zicht hebben op toepassing van de overbruggingsregeling wanneer een faillissement onafwendbaar is. Bij een faillissement verliezen werknemers hun baan en zullen zij niet langer een transitievergoeding ontvangen. Door de criteria te verruimen wordt beoogd dat meer werkgevers ondanks de slechte financiële situatie, toch afscheid van één of meerdere werknemers kunnen nemen en hen een (lagere) transitievergoeding kunnen verstrekken.

In paragraaf 2 van deze toelichting wordt de wijziging van artikel 24 van de Ontslagregeling uiteengezet. Paragraaf 3 gaat in op de uitkomst uit de uitvoeringstoets van UWV en de wijze waarop dit is verwerkt in deze regeling.

¹ Vertrouwen in de toekomst, Regeerakkoord 2017–2021, p. 23, bijlage bij Kamerstukken II 2017/18, 34 700, nr. 34.



Paragraaf 2. Wijziging van artikel 24 van de Ontslagregeling

Uit een recent uitgevoerde enquête onder werkgevers in het kader van de tussentijdse evaluatie van de overbruggingsregeling² en enkele rechterlijke uitspraken³ blijkt dat de eis dat drie jaar op rij een negatief resultaat moet zijn behaald (artikel 24, tweede lid, onderdeel a, van de Ontslagregeling) tot schrijnende situaties kan leiden. Een klein positief resultaat in één van de drie jaren voorkomt al dat de werkgever van de regeling gebruik kan maken. Dit terwijl de financiële situatie dusdanig slecht kan zijn dat het volledig betalen van de transitievergoedingen aan de ontslagen werknemers niet mogelijk is of niet zonder dat de werkgever noodgedwongen financiële middelen moet aanwenden die voor een ander doel waren gereserveerd (bijvoorbeeld een opgebouwde pensioenvoorziening). In een uiterst geval is een faillissement onafwendbaar.

Om meer werkgevers in een slechte financiële situatie van de overbruggingsregeling gebruik te laten maken, is aanpassing van dit criterium wenselijk. Artikel 24, tweede lid, onderdeel a, van de Ontslagregeling wordt daarom zodanig gewijzigd dat wordt uitgegaan van een gemiddeld negatief resultaat over de drie boekjaren tezamen. Op die manier zal een klein positief resultaat in een van de drie jaren, als gevolg van bijvoorbeeld een eenmalige meevaller, er minder snel toe leiden dat toepassing van de overbruggingsregeling onmogelijk is.

Als tweede financieel criterium is nu geregeld dat het eigen vermogen negatief moet zijn aan het einde van het boekjaar voorafgaand aan het boekjaar waarin de procedure tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst is gestart (artikel 24, tweede lid, onderdeel b, van de Ontslagregeling). Oftewel, de onderneming moet meer schulden hebben dan activa. Om te voorkomen dat de overbruggingsregeling pas toegepast kan worden indien de situatie uitzichtloos is en een faillissement onafwendbaar is, wordt met onderhavige regeling ook het tweede criterium verruimd. In plaats van een negatief eigen vermogen wordt bepaald dat de waarde van het eigen vermogen van de onderneming van de werkgever aan het einde van het boekjaar voorafgaand aan het boekjaar waarin de procedure tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst is gestart, ten hoogste 15 procent was van het totale vermogen van de onderneming om voor de overbruggingsregeling in aanmerking te komen. Hoewel er geen standaardnorm is aan te geven, omdat dit per sector sterk kan verschillen, is een verhouding van het eigen vermogen ten opzichte van het totale vermogen van de onderneming van tussen de 25% en 40% voor veel ondernemingen als gezond te beschouwen. Aangezien de regeling enkel bedoeld is voor werkgevers die verkeren in een slechte financiële situatie sluit een waarde van 15% aan bij de doelstelling van de regeling om werkgevers in een slechte financiële situatie een mogelijkheid te bieden om afscheid te nemen van één of meerdere werknemers en hen een (lagere) transitievergoeding te verstrekken.

Het derde criterium bepaalt dat de waarde van de vlottende activa binnen de onderneming kleiner moet zijn dan de schulden met een resterende looptijd van ten hoogste een jaar. Dit criterium blijft ongewijzigd. Naar bedrijfseconomische maatstaven is van een dergelijke slechte liquiditeitspositie sprake als de zogenoemde current ratio minder dan 1 is.

Paragraaf 3. Uitvoeringstoets UWV

Voor UWV is de wijziging uitvoerbaar en haalbaar per 1 januari 2019. Het betreft een relatief kleine wijziging van het reeds geïmplementeerde proces naar aanleiding van de lagere regelgeving rondom het ontslagrecht voortvloeiend uit de Wet werk en zekerheid. Vanzelfsprekend brengt de verruiming van de voorwaarden met zich mee dat de aanvrager eerder in aanmerking komt voor de overbruggingsregeling.

Concreet leidt de wijziging voor UWV tot aanpassingen van het (digitale) formulier ontslagaanvraag om bedrijfseconomische redenen die de werkgever bij UWV indient. UWV zal tevens het beschikbare informatiemateriaal op de website en andere klantcommunicatie aanpassen. Ten slotte zullen werkgevers een nieuwsbrief ontvangen over deze wijziging van de Ontslagregeling.

Artikelsgewijs

Artikel II

Artikel II regelt dat artikel 24, tweede lid, van de Ontslagregeling, zoals dat luidde de dag voor

² De Beleidsonderzoekers, Overbruggingsregeling transitievergoeding

kleine werkgevers; Tussenevaluatie effectiviteit en contraproductiviteit, bijlage bij Kamerstukken II 2018/19, 34 351 nr. 29.

³ O.a. Rb. Limburg 21 maart 2017, ECLI:NL:RBLIM:2017:2578, r.o. 4.19, Rb. Noord-Nederland 5 juli 2016, ECLI:NL:RBNNE:2016:3099, r.o. 6.6, en Rb. Limburg 23 januari 2018, ECLI:NL:RBLIM:2018:648, r.o. 4.5.



inwerkingtreding van de onderhavige regeling, van toepassing blijft in de situatie dat de procedure tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst reeds is gestart. Meer specifiek is geregeld dat artikel 24, tweede lid, van de Ontslagregeling, zoals dat luidde op 31 december 2018, van toepassing blijft, indien de arbeidsovereenkomst voor 1 januari 2019 is opgezegd, de werknemer voor 1 januari 2019 schriftelijke instemming heeft gegeven, de arbeidsovereenkomst is opgezegd met toestemming als bedoeld in artikel 7:671a, eerste of tweede lid, BW en het verzoek om toestemming is gedaan voor 1 januari 2019, of het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst voor 1 januari 2019 is ingediend. In het geval de arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt is artikel 24, tweede lid, van de Ontslagregeling van toepassing, zoals dat luidde op de datum waarop de arbeidsovereenkomst eindigt.

*De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
W. Koolmees*