

Memorie van toelichting

I ALGEMEEN DEEL

1 Inleiding

1.1 Inleiding

Dit wetsvoorstel strekt ertoe om de wettelijke compensatieregeling voor een transitievergoeding bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst na langdurige arbeidsongeschiktheid (hierna: Compensatieregeling LAO) te beperken tot kleine werkgevers. Hiertoe wordt een wijziging van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek voorgesteld. Het kabinet wil de compensatiemogelijkheid beperken omdat van middelgrote en grote werkgevers verwacht kan worden dat ze financieel draagkrachtig genoeg zijn om de transitievergoeding bij ontslag te betalen zonder dat daar een compensatie tegenover staat. Het betalen van de transitievergoeding na ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid kan een relatief grote kostenpost zijn voor kleinere werkgevers.

Deze maatregel draagt bij aan houdbare overheidsfinanciën. Het beperken van de Compensatieregeling LAO tot kleine werkgevers resulteert in een besparing van structureel circa € 380 miljoen.

Deze afspraak is onderdeel van het regeerprogramma¹ en is budgettair verwerkt in de SZW-begroting.²

1.2 Opzet

De opzet van deze memorie van toelichting is als volgt:

- In paragraaf 1.3 wordt de achtergrond voor dit wetsvoorstel beschreven.
- In hoofdstuk 2 wordt stilgestaan bij de hoofdlijnen van het wetsvoorstel waaronder aanleiding, doel en noodzaak van het wetsvoorstel.
- In hoofdstuk 3 wordt ingegaan op de verhouding tot hoger recht.
- Hoofdstuk 4 behandelt de gevolgen voor werknemer, werkgever, arbeidsmarkt en de regeldruk.
- Hoofdstuk 5 behandelt de bedrijfseffectentoets.
- Hoofdstuk 6 gaat in op de gevolgen voor de uitvoering.
- Hoofdstuk 7 gaat in op toezicht en handhaving.
- In hoofdstuk 8 worden de financiële gevolgen voor het Rijk beschreven.
- Hoofdstuk 9 beschrijft de opbrengst van de consultatie en adviezen.
- Hoofdstuk 10 gaat in op de inwerkingtreding en het overgangsrecht.

¹ Bijlage bij Kamerstukken II 2023/24, 36471, nr. 96.

² Kamerstukken II 2024/25, 36 600 XV, nr. 2, p. 54.

1.3 Achtergrond

Met de invoering van de Wet werk en zekerheid (Wwz) per 1 juli 2015 is de werkgever op grond van artikel 7:673 van het Burgerlijk Wetboek (BW) een transitievergoeding aan de werknemer verschuldigd als de arbeidsovereenkomst op initiatief van de werkgever wordt opgezegd, ontbonden, of een tijdelijke arbeidsovereenkomst op zijn initiatief niet wordt verlengd. De werkgever is deze vergoeding ook verschuldigd als de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd wegens langdurige arbeidsongeschiktheid. Deze transitievergoeding is enerzijds bedoeld als compensatie voor het ontslag en anderzijds om de werknemer met behulp van de hiermee gemoeide financiële middelen in staat te stellen de transitie naar een andere baan te vergemakkelijken.³

Het verschuldigd zijn van een transitievergoeding na ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid werd door werkgevers als onrechtvaardig ervaren. Werkgevers ervoeren dat specifiek bij deze werknemers omdat de werkgever voorafgaand daaraan (veelal) gedurende twee jaar het loon tijdens ziekte heeft betaald en kosten heeft gemaakt gericht op de re-integratie van de werknemer in zijn bedrijf of bij een andere werkgever. Dit leidde in sommige gevallen tot slapende dienstverbanden: de arbeidsovereenkomst bleef formeel voortbestaan, terwijl er geen arbeid meer door de werknemer werd verricht en er ook geen loondoorbetalingsverplichting meer bestond. Omdat het dienstverband niet werd beëindigd, hoefde de werkgever geen transitievergoeding te betalen.

Om de voorgenoemde redenen is besloten om een wijziging aan te brengen die met de Wwz in titel 10 van Boek 7 BW (inzake de arbeidsovereenkomst) is opgenomen en die betrekking heeft op de mogelijkheid van compensatie voor een betaalde transitievergoeding bij langdurige arbeidsongeschiktheid. De Compensatieregeling LAO is toen aangekondigd en per 1 april 2020 in werking getreden. Vanaf dat moment worden werkgevers (onder voorwaarden) gecompenseerd voor de kosten van een bij ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid betaalde transitievergoeding.⁴ Als gevolg van het voorstel is de Awf-premie verhoogd met ca. 0,1 procentpunt. De regeling trad met terugwerkende kracht tot 1 juli 2015 in werking.

2 Hoofdpijnen van het voorstel

2.1 Aanleiding, doel, noodzaak en definitie kleine werkgever

Het beperken van de Compensatieregeling LAO tot kleine werkgevers draagt bij aan houdbare overheidsfinanciën.⁵ De maatregel leidt tot een afname van het aantal compensatie-toekenningen met 80% en resulteert in een besparing van structureel circa € 380 miljoen. Deze besparing is verwerkt in de SZW-begroting.

Het beperken van de compensatiemogelijkheid tot kleine werkgevers wordt als passend gezien, omdat van middelgrote en grote werkgevers verwacht wordt dat ze financieel draagkrachtig genoeg zijn om de transitievergoeding bij ontslag te betalen zonder dat daar een compensatie tegenover staat. Het betalen van de transitievergoeding na ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid kan voor kleinere werkgevers echter een relatief grote kostenpost zijn. Omdat kleine werkgevers doorgaans financieel minder draagkrachtig zijn, blijft het de regering deze werkgevers ondersteunen met compensatie voor de transitievergoeding.

Definitie 'kleine werkgever'

Voor de definitie van 'kleine werkgever' wordt aansluiting gevonden bij de definitie die krachtens artikel 36, tweede lid, van de Wet financiering sociale verzekeringen (Wfsv) wordt gehanteerd in

³ Kamerstukken II 2013–2014, 33 818, nr. 3. P. 38.

⁴ Kamerstukken II 2015/16, 34 351, nr. 16.

⁵ Kamerstukken II 2024/25, 36 600 XV, nr. 2, p. 54.

artikel 2.19d van het Besluit Wfsv: degene die als kleine werkgever wordt aangemerkt voor de gedifferentieerde premie Arbeidsongeschiktheidsfonds. In die systematiek worden de werkgevers onderscheiden in twee categorieën: (1) kleine werkgevers, met een loonsom tot en met 25 maal het gemiddelde premieplichtige loon per werknemer per kalenderjaar en (2) middelgrote en grote werkgevers (overige werkgevers), met een loonsom groter dan 25 maal het gemiddelde premieplichtige loon per werknemer per jaar.

De indeling naar grootte van de werkgever voor een kalenderjaar wordt gemaakt op basis van het totaal van het premieplichtige loon van de werkgever twee jaar eerder. Een startende werkgever wordt in de eerste twee kalenderjaren dat deze bestaat als kleine werkgever aangemerkt, omdat dan volgens deze systematiek nog geen loongegevens van de werkgever bekend zijn.

De kleine werkgever ontvangt van de Belastingdienst een mededeling, de middelgrote en grote werkgever ontvangen van de Belastingdienst een beschikking waarin is aangegeven wat de omvang van de werkgever is. Wanneer een werkgever bij verschillende sectoren is ingedeeld, wordt voor dat desbetreffende bedrijfsonderdeel (met de verschillende sectorindeling) beschouwd als een afzonderlijke werkgever (zie artikel 36, derde lid, en artikel 38, derde lid, Wet financiering sociale verzekeringen). Eén werkgever (één rechtspersoon) die is ingedeeld in twee sectoren, ontvangt daardoor twee verschillende Whk-beschikkingen (of mededelingen) waarbij voor beide afzonderlijke bedrijfsonderdelen de omvang van dat bedrijfsonderdeel wordt vastgesteld.

Ter illustratie: In het kalenderjaar is het maximale totale premieplichtige loon om als kleine werkgever aangemerkt te worden € 990.000. Werkgever X is door de Belastingdienst ingedeeld in sector 1 (agrarisch bedrijf) en sector 52 (uitzendbedrijf). De premielonen in sector 1 bedragen € 800.000 en hetzelfde geldt voor sector 52 (ook een premieloon van € 800.000). Beide bedrijfsonderdelen vallen onder de grens van € 990.000 en zijn dan een kleine werkgever.

Er is gekozen voor aansluiting bij de definitie van 'kleine werkgever' zoals deze geldt bij de financiering in het arbeidsongeschiktheidsstelsel, zodat het voor werkgevers en de uitvoering eenduidig en uitvoerbaar is.

Definitie Compensatieregeling bij bedrijfsbeëindiging

Bij de compensatiemogelijkheid van de transitievergoeding bij beëindiging van de werkzaamheden van de onderneming wordt een andere definitie van kleine werkgever gehanteerd. Het is echter gebleken dat bovengenoemde definitie die krachtens artikel 36, tweede lid, Wfsv wordt gebruikt, de voorkeur verdient omdat de loonsom meer relevant is bij de beoordeling van de financiële draagkracht en de werkgever is geïnformeerd over de indeling klein/middelgroot en groot. Ten behoeve van de eenduidigheid binnen de wettelijke compensatieregeling wordt daarom voorgesteld om deze definitie ook bij de compensatieregeling bij beëindiging van de werkzaamheden van de onderneming te hanteren.

Als peilmoment om te bepalen of de werkgever klein is, wordt aansluiting gevonden bij de datum van de eerste aanvraag bij UWV of het eerste verzoekschrift voor ontbinding dat heeft geleid tot een toegekende ontslagvergunning of ontbinding door de kantonrechter. Aansluiting bij deze datum is voor UWV goed uitvoerbaar. Voor daaropvolgende beëindigingen van arbeidsovereenkomsten door de werkgever bij die bedrijfsbeëindiging wordt steeds die dag van het eerste verzoek aangehouden. Voor alle aangevraagde compensatie binnen één bedrijfsbeëindiging, dit kan immers eventueel middels meerdere aanvragen, wordt dus één en hetzelfde moment aangehouden voor de toets of een werkgever klein is.

2.2 Overwogen alternatieven

In de vorige paragraaf is uiteengezet welke aanpassing wordt voorgesteld met dit wetsvoorstel. De regering is van oordeel dat deze aanpassing doelmatig en doeltreffend is. De Compensatieregeling LAO wordt met de beperking tot kleine werkgevers doelmatiger omdat de compensatie zich door de beperking toespitst op kleine werkgevers die doorgaans minder financiële draagkracht hebben om de transitievergoeding na twee jaar loondoorbetaling te bekostigen. Hierdoor wordt met een

beperkte inzet van financiële middelen het doel van de Compensatieregeling LAO voor de kleine werkgevers behaald. Daarnaast blijft de Compensatieregeling LAO met de beperking tot kleine werkgevers doeltreffend omdat voor middelgrote en grote werkgevers verwacht kan worden dat deze financieel draagkrachtig genoeg zijn om de transitievergoeding te betalen.

Verschillende alternatieven zijn overwogen en bleken minder doelmatig te zijn. Hieronder een toelichting bij deze overwogen alternatieven.

Overwogen is om de vergoeding van de Compensatieregeling LAO voor alle werkgevers te verlagen met 50%. Deze maatregel zou een jaarlijkse besparing van structureel circa € 286 miljoen opleveren. Deze variant verhoogt de ontslagkosten voor alle werkgevers. Het voornaamste doel van de compensatieregeling, het voorkomen van opeenstapeling van kosten bij ziekte voor werkgevers (loondoorbetaling en re-integratiekosten tezamen met de transitievergoeding bij ontslag) wordt met deze maatregel in mindere mate bereikt. Daarnaast zouden met deze maatregel alle werkgevers worden geraakt, dus ook de kleine werkgevers die doorgaans financieel minder draagkracht hebben.

Verder is overwogen om de Compensatieregeling LAO af te schaffen. Deze maatregel levert een besparing van de overheidsuitgaven op van circa € 569 miljoen structureel. Echter kan het betalen van de transitievergoeding na ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid een relatief grote kostenpost zijn voor kleinere werkgevers. Omdat kleine werkgevers doorgaans financieel minder draagkracht hebben, wil de regering deze bedrijven blijven ondersteunen met compensatie voor de transitievergoeding. Om die reden is het volledig afschaffen van de Compensatieregeling LAO op dit moment dan ook niet wenselijk geacht.

Bij het introduceren van de Compensatieregeling LAO is onderzocht of de verplichting om een transitievergoeding te betalen bij ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid zou kunnen worden afgeschaft. Dit werd onwenselijk geacht gelet op een van de doelen van de transitievergoeding, namelijk compensatie voor het ontslag. Ook voor werknemers die langdurig arbeidsongeschikt zijn, kan een transitievergoeding immers van belang zijn voor het zoeken van ander werk. Het is immers niet uitgesloten dat de situatie van een volledig arbeidsongeschikte, bijvoorbeeld een IVA-uitkeringsgerechtigde, verbetert. Daarnaast zou het afschaffen van de verplichting om een transitievergoeding te betalen bij ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid leiden tot strijd met het beginsel van gelijke behandeling. Alle werknemers van wie de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd (of niet wordt voortgezet) hebben in beginsel recht op een transitievergoeding. Het feit dat langdurig zieke werknemers reeds geruime tijd arbeidsongeschikt zijn (geweest) en gedurende die tijd hun loon doorbetaald hebben gekregen, maakt dit niet anders.⁶ Deze maatregel is daarom niet opnieuw overwogen.

3 Verhouding tot hoger recht

Artikel Eerste Protocol EVRM - Eigendomsrecht

De vraag zou gesteld kunnen worden of het vervallen van de compensatiemogelijkheid voor de transitievergoeding bij langdurige arbeidsongeschiktheid voor een deel van de werkgevers een inmenging vormt op het eigendomsrecht zoals besloten in artikel 1 van het Eerste Protocol bij het Europees Verdrag voor de Rechten van de Mens en de fundamentele vrijheden (EVRM). Op grond van deze bepaling heeft een ieder recht op het ongestoord genot van zijn eigendom en bescherming tegen de ontneming ervan.

De Compensatieregeling LAO biedt werkgevers de mogelijkheid om een verzoek te doen tot het verstrekken van een vergoeding ter hoogte van de aan een werknemer betaalde transitievergoeding. Met het onderhavige wetsvoorstel wordt deze mogelijkheid beperkt tot kleine werkgevers. Grote(re) werkgevers kunnen deze vergoeding op grond van dit voorstel straks dan

⁶ Kamerstukken II, 2016/17, 34 699, nr. 3, p. 2.

ook niet langer krijgen. Het EHRM geeft een ruime invulling aan het eigendomsbegrip. Kort gezegd valt alles wat op geld waardeerbaar is onder het begrip "eigendom". Ook toekomstige aanspraken kunnen onder dit begrip vallen, mits er sprake is van gewettigde verwachtingen. Daarvan is sprake wanneer de aanspraak gebaseerd kan worden op het recht, bijvoorbeeld op wetgeving of vaste jurisprudentie. Wanneer de compensatieregeling gewijzigd wordt waardoor een deel van de huidige doelgroep niet langer die mogelijkheid tot het verzoeken om compensatie wordt geboden, was er niet per definitie sprake van gewettigde verwachtingen aan de zijde van die werkgevers. Dit kan mogelijk wel het geval zijn indien werkgevers op het moment dat zij een transitievergoeding verschuldigd werden en betaalden ervanuit gingen dat hiervoor een recht op compensatie bestaat. Voor die gevallen zou er dus sprake kunnen zijn van een aanspraak. Voor zover er met het wegvallen van die aanspraak sprake is van een inmenging op het eigendomsrecht dient deze een legitiem doel, te weten bestendige overheidsfinanciën. Hierbij hebben lidstaten een ruime *margin of appreciation*. De maatregel is bovendien kenbaar en voorzienbaar. De voorgenomen wijziging is reeds in het Hoofdlijnenakkoord aangekondigd. De openbare internetconsultatie helpt ook bij de voorzienbaarheid van de maatregel. Daarnaast is voorzien in overgangsrecht met eerbiedigende werking, waarmee kort gezegd oude gevallen, waarin wellicht een recht op compensatie is verondersteld, worden ontzien en alleen nieuwe gevallen onder de werking van de voorgestelde wijziging vallen. Ook wordt voorzien in een invoeringstermijn vanaf de plaatsing in het Staatsblad, wat ook bijdraagt aan de kenbaarheid en voorzienbaarheid. Tot slot zijn ook alternatieven onderzocht voor de maatregel besloten in dit wetsvoorstel; zie hiervoor paragraaf 2.2 van deze memorie van toelichting. Voor zover al sprake zou zijn van een inmenging op een eigendomsrecht is deze met het voorgaande te rechtvaardigen.

4 Gevolgen

In dit hoofdstuk zal stil worden gestaan bij de gevolgen van het wetsvoorstel voor werkgevers, werknemers, het doenvermogen, de arbeidsmarkt en de regeldruk.

4.1 Gevolgen voor werkgevers

4.1.1. Gevolgen

De wetswijziging heeft gevolgen voor middelgrote en grote werkgevers die een transitievergoeding moeten betalen aan werknemers wier arbeidsovereenkomst na twee jaar arbeidsongeschiktheid wordt beëindigd of van rechtswege is geëindigd. Zij ervaren directe gevolgen van deze wetswijziging. Zij kunnen namelijk geen beroep meer doen op de Compensatieregeling LAO. Volgens de Wfsv definitie waren er in 2023 ongeveer 34.000 middelgrote en grote werkgevers. De gemiddelde hoogte van de compensatie bij langdurige arbeidsongeschiktheid bedroeg in 2023 circa € 16.000 per werknemer. Deze wetswijziging zal alleen financiële gevolgen hebben voor middelgrote en grote bedrijven. De mate waarin zij deze effecten zullen merken is erg situatie afhankelijk. Het aantal langdurige ziektegevallen en de hoogte van de transitievergoeding die zij aan werknemers betalen waarvoor zij vanaf 1 juli 2026 geen compensatie meer ontvangen spelen een rol. De hoogte van de transitievergoeding is weer afhankelijk van het aantal jaren dat deze werknemers in dienst waren en de hoogte van hun loon. Aangezien de financiële situatie per werkgever kan verschillen, zal de impact van deze 'derving' ook weer verschillend uitpakken.

Het gevolg kan voor ondernemers zijn dat zij minder winst kunnen maken en hun economische groei daardoor geremd kan worden. Omdat de gemiddelde mediane omzet van bedrijven met 20-49 werkzame personen in 2021 ongeveer € 6,6 miljoen is, verwacht de regering niet dat het beperken van de Compensatieregeling LAO zware gevolgen heeft voor het bedrijfsleven.⁷

⁷ Berekening van SZW op basis van cijfers van het CBS. Hierin wordt een gewogen gemiddelde (naar het aantal bedrijven per sector) genomen van de mediane omzet per sector voor bedrijven met bedrijfsgroter 20-49. CBS (2022). Omzet per 2-digit SBI en bedrijfsgroter, 2018-2021.

Wat de wijziging van de definitie bij de Compensatieregeling bij bedrijfsbeëindiging betreft worden beperkte gevolgen verwacht. Het gaat om een zeer beperkt aantal aanvragen per jaar en deze was al beperkt tot kleine werkgevers. De rekenwijze van de nieuwe definitie is weliswaar anders, maar de werkgevers zijn doorgaans dusdanig klein dat ze onder beide definities in aanmerking komen. Dit is mede omdat het verschil in reikwijdte tussen beide definities niet groot is.

4.1.2. Doenvermogen

Volgens het Kenniscentrum voor beleid en regelgeving wordt met 'doenvermogen' tot uitdrukking gebracht dat beleidsmakers realistisch moeten zijn over de zelfredzaamheid van burgers en hun vermogen om in actie te komen als dat nodig is, zeker in situaties van stress en bij tegenslagen.

Rondom doenvermogen verandert er niets voor middelgrote en grote werkgevers. Zij komen niet meer in aanmerking voor compensatie van de betaalde transitievergoedingen. Wat betreft kleine werkgevers: om in aanmerking te kunnen komen voor compensatie, moet deze groep aantonen dat ze worden aangemerkt als zijnde een kleine werkgever. Dit zal voor deze werkgevers doenbaar zijn omdat werkgevers niet zelf hoeven te berekenen onder welke categorie zij vallen. De Belastingdienst geeft namelijk voor het begin van het kalenderjaar aan alle werkgevers door onder welke categorie zij vallen.

Het is van belang dat werkgevers die door dit wetsvoorstel worden geraakt goed worden geïnformeerd over de nieuwe situatie. Daarvoor kan worden aangesloten bij de bestaande informatievoorziening vanuit UWV of informatie vanuit het Rijk. Deze informatieverstrekking zorgt voor bewustwording bij werkgevers. De regering heeft het vertrouwen dat dit wetsvoorstel doenbaar is voor werkgevers.

Een verdere toelichting over de gevolgen van het wetsvoorstel voor werkgevers en werknemers en die ook raken aan het doenvermogen, wordt gegeven in de hoofdstukken 4.3 en 4.4.

4.2 Gevolgen voor werknemers

4.2.1. Gevolgen, slapende dienstverbanden

Werknemers van middelgrote en grote werkgevers bij wie na twee jaar arbeidsongeschiktheid de loondoorbetalingsplicht vervalt, zullen indirect worden geraakt door deze wetswijziging. Bij ontslag blijft deze groep recht houden op een transitievergoeding, maar hun werkgevers worden na inwerkingtreding van onderhavig voorstel hiervoor niet langer gecompenseerd. In hoofdstuk 1.3 is het verschijnsel 'slapende dienstverbanden' toegelicht, waarbij werkgevers het dienstverband niet beëindigen, ondanks dat de loondoorbetalingsplicht is vervallen en er geen arbeid meer wordt verricht. Omdat het dienstverband niet eindigt, is geen transitievergoeding verschuldigd. Aangezien middelgrote en grote werkgevers na inwerkingtreding van dit voorstel geen compensatie meer kunnen ontvangen voor het betalen van een transitievergoeding na langdurige arbeidsongeschiktheid, neemt het risico toe dat zij deze dienstverbanden slapend zullen houden. Werknemers ontvangen dan geen transitievergoeding. In hoeverre dit zich voor zal doen, is niet op voorhand vast te stellen.

In dit kader is de zogenoemde Xella-beslissing van de Hoge Raad van belang.⁸ In deze prejudiciële beslissing overwoog de Hoge Raad dat wanneer voldaan is aan de vereisten voor beëindiging van de arbeidsovereenkomst wegens langdurige arbeidsongeschiktheid, de werkgever op grond van goed werkgeverschap in beginsel gehouden is in te stemmen met een voorstel van de werknemer tot beëindiging van het (slapende) dienstverband met wederzijds goedvinden, onder toekenning van een vergoeding ter hoogte van de transitievergoeding. De invulling van deze norm van goed werkgeverschap vindt haar grondslag in het bestaan van de wettelijke compensatiemogelijkheid. Het beperken van de wettelijke compensatiemogelijkheid heeft daarom mogelijk invloed op de

⁸ HR 8 november 2019, ECLI:NL:HR:2019:1734 (Xella).

werking of reikwijdte van deze in de rechtspraak ontwikkelde norm. Dat laat onverlet dat de regering wil benadrukken dat het de voorkeur verdient dat werkgevers, onafhankelijk van hun eventuele recht op compensatie, meewerken aan de beëindiging van arbeidsovereenkomsten met langdurig arbeidsongeschikte werknemers.

4.3 Gevolgen voor de arbeidsmarkt

Bij dit wetsvoorstel wordt rekening gehouden met het verschil in draagkracht van kleine werkgevers ten opzichte van middelgrote en grote werkgevers. De verwachting is dat het wetsvoorstel op macro-economisch niveau geen tot beperkte gevolgen zal hebben op de gehele arbeidsmarkt. De verwachting is dat het wetsvoorstel geen significante gevolgen zal hebben op de algehele werkgelegenheid.

4.3.1 Slapende dienstverbanden

Zoals al toegelicht in hoofdstuk 4.2.1 werd het verschuldigd zijn van een transitievergoeding na een ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid door werkgevers als onrechtvaardig ervaren vanwege de dubbele kosten voor werkgevers. Dit leidde in sommige gevallen tot slapende dienstverbanden: werkgevers lieten het dienstverband formeel voortbestaan, terwijl er geen arbeid meer door de werknemer werd verricht en er ook geen loondoorbetalingsverplichting meer bestond. Omdat het dienstverband niet werd beëindigd, hoeft de werkgever geen transitievergoeding te betalen. Zie voor een volledige toelichting hieromtrent hoofdstuk 4.2.1.

4.3.2 Relatieve kosten vaste contracten

Het is denkbaar dat door deze maatregel de kosten van vaste contracten relatief iets meer stijgen dan de kosten van flexibele contracten. Dit vanwege het feit dat de werkgever een transitievergoeding verschuldigd is als de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd wegens langdurige arbeidsongeschiktheid, zonder dat daar een compensatie tegenover staat. Voor vaste contracten geldt dat de periode van loondoorbetaling bij ziekte doorgaans langer is dan bij tijdelijke dienstverbanden en dat de hoogte van de transitievergoeding doorgaans hoger is. Het vaste contract kan hierdoor relatief gezien iets duurder worden, echter zal dit effect over de gehele arbeidsmarkt beperkt zijn. Daarnaast wordt er door het onderscheid tussen kleine en middelgrote werkgevers rekening gehouden met de financiële draagkracht van de werkgever. Dit in acht nemend worden er geen grote effecten verwacht.

4.4 Gevolgen voor de regeldruk

De inhoudelijke nalevingskosten en de administratieve lasten vormen gezamenlijk de kosten die samenhangen met regeldruk. De regering streeft ernaar de regeldruk voor burgers, bedrijven en professionals terug te dringen. Het onderhavige wetsvoorstel heeft beperkte gevolgen voor de regeldruk bij werkgevers/bedrijven. Voor werknemers zelf zal het wetsvoorstel geen gevolgen hebben. In dit hoofdstuk zal een toelichting worden gegeven van de regeldruk.

4.4.1. Eenmalige regeldruk voor werkgevers/bedrijven

Uit data van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) blijkt dat er in het derde kwartaal van 2024 circa 418.855 bedrijven in Nederland waren met 2 of meer werknemers.⁹ Dit is de doelgroep die mogelijk regeldruk kan ervaren vanwege eenmalige kennisnemingskosten.

⁹ Bron: CBS Statline data, bedrijven; bedrijfstak. Geraadpleegd op 16 september 2024.

Werkgevers/bedrijven zullen kennis moeten nemen van de wijzigingen, zodat ze op de hoogte zijn van de voorwaarden waaraan voldaan moet zijn wil er een aanspraak bestaan op compensatie, zogenaamde kennisnamekosten. Uitgaande van 418.855 bedrijven die ieder 10 minuten tijd besteden aan de kennisname tegen een uurtarief van een administratief medewerker van € 39¹⁰ zullen de totale kosten voor kennisname voor werkgevers uitkomen op ongeveer € 2,7 miljoen. Deze kennisnemingskosten zijn eenmalig en hoeven bij vaker gebruik niet opnieuw te worden gemaakt.

Aangezien werkgevers zoveel mogelijk via de reguliere en voor hen bekende uitingen van de ministeries van SZW en UWV worden geïnformeerd zijn de kennisnemingskosten beperkt.

4.4.2. Administratieve regeldruk werkgevers/bedrijven

Voor werkgevers/bedrijven zal het wetsvoorstel geen gevolgen hebben voor de regeldruk, los van de kennisname van de wijziging. Enkel zal de werkgever nu moeten aantonen dat hij kan worden aangemerkt als zijnde kleine werkgever. Dit levert echter geen extra regeldruk op, aangezien de werkgever jaarlijks van de Belastingdienst bericht krijgt onder welke categorie hij valt. Hij hoeft hier enkel kennis van te nemen.

Tegelijkertijd ontstaat er ook een verlaging van de regeldruk voor middelgrote en grote werkgevers die zonder wetswijziging recht zouden hebben gehad op compensatie. Het gaat hierbij om circa 29.000 aanvragen per jaar. Ervan uitgaande dat een werkgever per aanvraag voor een administratieve werknemer (€ 39) 30 minuten inzet betekent dat een verlaging van de regeldruk van circa € 565.500.

5 Bedrijfseffectentoets

De wetswijziging heeft gevolgen voor middelgrote en grote werkgevers die een transitievergoeding moeten betalen aan werknemers die na twee jaar arbeidsongeschiktheid worden ontslagen. In deze paragraaf zal toegelicht worden welke gevolgen het wetsvoorstel zal kunnen hebben voor deze werkgevers/bedrijven. Daarbij zal worden stilgestaan bij de effecten op innovatie en de markteffecten.

5.1 Effecten op innovatie

De verwachting is dat het wetsvoorstel minimaal van invloed is op de mogelijkheid en de bereidheid van ondernemingen om te innoveren. Door het wetsvoorstel komen alleen kleine werkgevers in aanmerking voor compensatie van een betaalde transitievergoeding. Gevolg hiervan kan zijn dat middelgrote en grote werkgevers minder bereid zijn om te innoveren en geld hiervoor vrij te maken omdat ze niet gecompenseerd worden voor de betaalde transitievergoeding. Er is immers minder geld beschikbaar voor innovatie. De verwachting is echter dat de effecten minimaal zullen zijn omdat het wetsvoorstel werkgevers raakt waarvan over het algemeen wordt aangenomen dat ze financieel draagkrachtig genoeg zijn om de transitievergoeding bij ontslag te betalen en hier verder geen nadeel van ondervinden wat betreft innovatie.

¹⁰ Voor de benodigde tijd per handeling en het uurtarief is uitgegaan van de tijdsbestedingstabel voor bedrijven en de lijst met standaardtarieven voor intern personeel bij bedrijven uit het Handboek Meting Regeldrukkosten (2023).

5.2 Markteffecten, regeldruk voor werkgevers/bedrijven

De mogelijke gevolgen die het wetsvoorstel kan hebben voor de arbeidsmarkt en de regeldruk zijn omschreven in hoofdstuk 4.

6 Uitvoering

Wetten en de regelingen moeten werkbaar zijn voor ieder die ermee te maken heeft. Dus zowel voor de burgers en bedrijven die zich aan de regels moeten houden, als voor de organisaties binnen de overheid die de regels moeten uitvoeren en handhaven. In dit hoofdstuk zal stil worden gestaan bij de uitvoeringstechnische kant van het wetsvoorstel.

6.1 Uitvoerbaarheid

UWV is de uitvoeringsinstantie waar de kleine werkgever een compensatie aanvraag moet indienen. UWV bepaalt voor de berekening van de gedifferentieerde premie werkhervattingskas de indeling klein/middel/groot en stelt jaarlijks het gemiddelde premieplichtige loon over het aankomende kalenderjaar vast. De hoogte van de premie werkhervattingskas zijn mede afhankelijk van de grootte van de werkgever. De Belastingdienst stuurt voor aanvang van het nieuwe premiejaar een beschikking of mededeling aan elke werkgever met de voor de werkgever geldende premiepercentages werkhervattingskas. De definitie van kleine werkgever voor de Aof-premie is gelijk aan de definitie voor kleine werkgever voor de bepaling van de premie werkhervattingskas. Op de mededeling/beschikking voor de gedifferentieerde premie werkhervattingskas geeft de Belastingdienst ook aan of deze werkgever voor de premie Aof een kleine of (middel)grote werkgever is.

Middelgrote en grote werkgevers krijgen van de Belastingdienst een voor bezwaar vatbare beschikking met daarop vermeld in welke categorie zij zijn ingedeeld en het bijbehorende premiepercentage werkhervattingskas. Kleine werkgevers krijgen enkel een mededeling van de Belastingdienst met daarop vermeld dat zij zijn ingedeeld in de categorie klein.

Voor de uitvoering van de compensatieregeling dient de aanvragende werkgever te bewijzen dat hij een kleine werkgever is, zoals vastgesteld door de Belastingdienst. Voor de eenvoud zal in het aanvraagformulier hiervoor de mogelijkheid worden geboden.

Deze paragraaf wordt na de uitvoeringstoets aangevuld.

7 Misbruik, oneigenlijk gebruik en toezicht en handhaving

Rondom het vraagstuk misbruik en oneigenlijk gebruik wordt aansluiting gevonden bij de huidige regels uit de Compensatieregeling LAO en verandert er niets voor kleine werkgevers die mogelijk in aanmerking komen voor compensatie. Zo geldt om misbruik te voorkomen (het voortzetten van een arbeidsovereenkomst uitsluitend met het oog op het verkrijgen van een hogere compensatie) een beperking in de hoogte van de compensatie die aan een werkgever wordt verleend. Zo zal in de eerste plaats niet meer compensatie worden betaald dan de transitievergoeding waar een werknemer recht op zou hebben op het moment dat het opzegverbod bij ziekte eindigt. Het is mogelijk dat er op die transitievergoeding transitie- of inzetbaarheidskosten in mindering worden gebracht waardoor de werkgever een lager bedrag aan de werknemer betaalt. Gecompenseerd wordt in dat geval dus niet slechts de betaalde transitievergoeding maar ook de hierop in

minderende gebrachte kosten. Er is ook een beperking aangebracht voor het geval dat aan een werkgever een loonsanctie is opgelegd (waarbij de periode van loondoorbetaling tijdens ziekte wordt verlengd in verband met het niet naleven van re-integratieverplichtingen). Die periode telt dan niet mee bij de berekening van de hoogte van de compensatie. In dat geval is de als gevolg hiervan hogere transitievergoeding immers aan hemzelf te wijten.¹¹

Naast deze beperkingen geldt (uiteraard) dat bij een beëindiging met wederzijds goedvinden er nooit meer aan compensatie zal worden verstrekt dan het bedrag gemoeid met de transitievergoeding waar recht op zou hebben bestaan als de arbeidsovereenkomst door opzegging of ontbinding zou zijn geëindigd.¹²

Verder, in geval van elkaar opvolgende ziekteperiodes, zullen deze periodes alleen in aanmerking worden genomen bij het bepalen van het tijdens ziekte betaalde loon als zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen. Dat laatste geldt immers ook voor het bepalen van de termijn gedurende welke een werkgever verplicht is het loon tijdens ziekte te betalen.¹³

Ten slotte geldt dat als sprake is van elkaar opvolgende tijdelijke contracten bij dezelfde werkgever die meetellen voor de berekening van de transitievergoeding en een werknemer tijdens die contracten (al dan niet deels) ziek is geweest, die periodes meetellen voor het bepalen van het bedrag aan loon dat tijdens ziekte is betaald.¹⁴

Wat betreft toezicht en handhaving geldt ook dat door het wetsvoorstel niets verandert en aansluiting wordt gevonden bij de huidige regels voor de Compensatieregeling LAO. Als de werkgever bewust of onbewust verkeerde informatie verstrekt kan ten onrechte compensatie worden toegekend of een te hoog bedrag aan compensatie worden toegekend. Indien dit het geval is en reeds bij de aanvraag blijkt, kan UWV geen of een lagere compensatie toekennen. In gevallen waarin pas achteraf blijkt dat hiervan sprake is geweest, zal UWV hetgeen te veel betaald is terugvorderen van de werkgever en daar waar sprake is geweest van het bewust verstrekken van verkeerde informatie (fraude) hiervan aangifte doen bij het Openbaar Ministerie.¹⁵

7.1 Aan te leveren informatie

Wat betreft de aan te leveren informatie blijven de bestaande regels van de Compensatieregeling LAO van kracht. De kleine werkgever moet aantonen dat recht bestaat op compensatie van een betaalde transitievergoeding en de omvang hiervan. Het zal onder andere gaan om de arbeidsovereenkomst van de betreffende werknemer, de beschikking waaruit blijkt dat UWV toestemming heeft verleend voor opzegging van de arbeidsovereenkomst wegens langdurige arbeidsongeschiktheid of de beschikking van de kantonrechter waaruit blijkt dat de arbeidsovereenkomst die reden is ontbonden of de beëindigingsovereenkomst die ziet op het (na ommekomst van de periode van het opzegverbod tijdens ziekte) met wederzijds goedvinden beëindigen van de arbeidsovereenkomst wegens langdurige arbeidsongeschiktheid.¹⁶ Ook zal de werkgever moeten aantonen dat de transitievergoeding volledig is betaald en op welke datum en zal hij een berekening moeten maken van de hoogte van de transitievergoeding waarop de werknemer recht had op de einddatum van het opzegverbod wegens ziekte.

Nieuw is dat de kleine werkgever nu ook moet aantonen dat de werkgever als 'klein' wordt aangemerkt om in aanmerking te kunnen komen voor compensatie. De werkgever krijgt jaarlijks vanuit de Belastingdienst een mededeling dat hij 'klein' is. Deze mededeling zal de werkgever dan bij de aanvraag moeten overhandigen. Het aanvraagformulier van UWV zal op dit punt worden aangevuld zodat de werkgever de mogelijkheid krijgt om aan te tonen dat hij als klein kan worden aangemerkt.

11 Kamerstukken II 2016/17, 34 699, nr. 3, p. 5; artikel 7:673e, tweede lid, BW.

12 Kamerstukken II 2016/17, 34 699, nr. 3, p. 5.

13 Kamerstukken II 2016/17, 34 699, nr. 3, p. 5.

14 Kamerstukken II 2016/17, 34 699, nr. 3, p. 5.

15 Kamerstukken II 2016/17, 34 699, nr. 3, p. 2.

16 Kamerstukken II 2016/17, 34 699, nr. 3, p. 6.

8 Financiële gevolgen

Circa 20% van de werknemers is in dienst bij een klein bedrijf. De beperking van de Compensatieregeling LAO tot kleine werkgevers met ingang van 1 juli 2026 leidt daarom tot een afname van het aantal toekenningen met circa 80%. Tegelijkertijd wordt er aangenomen dat werknemers in dienst bij kleine bedrijven doorgaans langer in dienst zijn dan bij middelgrote/grote bedrijven. Dit leidt tot een hogere gemiddelde transitievergoeding en een hoger gemiddelde compensatie. Per saldo leidt dit tot een besparing die oploopt van circa € 60 miljoen in 2026 tot circa € 380 miljoen structureel in 2065.

Tot slot leidt de maatregel tot een besparing op uitvoeringskosten. De doelgroep die een beroep kan doen op de compensatieregeling is immers kleiner, waardoor UWV minder aanvragen zal ontvangen. De exacte gevolgen voor de uitvoeringskosten volgen uit de uitvoeringstoets(en).

Tabel 1: budgettaire gevolgen beperking Compensatieregeling LAO tot kleine werkgevers

<i>(in miljoenen euro's)</i>	2025	2026	2027	2028	2029	Struc.
CRTV		-58,2	-351,2	-353,3	-358,2	-379,1
Uitvoeringskosten	Nog te bezien	Nog te bezien	Nog te bezien	Nog te bezien	Nog te bezien	Nog te bezien
Totaal						

9 Advies en consultatie

9.1 Regeldruktoets ATR

Het Adviescollege toetsing regeldruk (ATR) heeft het dossier niet geselecteerd voor een formeel advies, omdat het beperkt structurele gevolgen voor de regeldruk heeft, die toereikend in beeld zijn gebracht.

9.2 MKB-toets

Er is in januari 2025 een MKB-toets georganiseerd. Deze is vanwege te weinig aanmeldingen niet doorgegaan. Wel is nog de mogelijkheid geboden om schriftelijk input te leveren rondom de Compensatieregeling LAO en het wetsvoorstel. De input was overwegend positief over het aanvraagproces en de begrijpelijkheid van de Compensatieregeling LAO. Over de (financiële) gevolgen van het beperken van de Compensatieregeling LAO tot kleine werkgevers was de input kritisch. Dit vanwege het feit dat de kosten voor werkgevers zullen stijgen, met name voor werkgevers in een sector met een hoog ziekteverzuim. Daarnaast is de verwachting uitgesproken dat de beperking van de compensatiemogelijkheid tot kleine werkgevers mogelijk leidt tot een toename in het aantal tijdelijke contracten. Verder is ook meermaals gesproken met vertegenwoordigers van het MKB. Dit heeft er toe geleid dat de regering het beeld heeft dat de gevolgen voor het MKB voldoende in kaart zijn gebracht.

9.3 Internetconsultatie

Deze paragraaf wordt na de internetconsultatie aangevuld.

10 Overgangsrecht en inwerkingtreding

Deze wet treedt in werking bij koninklijk besluit. Inwerkingtreding is voorzien voor 1 juli 2026. Er wordt voorzien in een invoeringstermijn, zodat belanghebbenden en de uitvoering voldoende tijd hebben om zich voor te bereiden. Er is verder voorzien in overgangsrecht in de Overgangswet nieuw Burgerlijk Wetboek. Allereerst regelt het overgangsrecht dat het oude recht van toepassing blijft op gevallen waarin de dag na het verstrijken van de twee jaar, bedoeld in artikel 670, lid 1, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek, is gelegen voor de inwerkingtreding van deze wet. Daarmee valt niet direct per inwerkingtreding de compensatiemogelijkheid weg voor middelgrote en grote werkgevers, maar blijft deze bestaan voor gevallen waarin de hiervoor genoemde termijn reeds verstreken was voor inwerkingtreding van deze wet. Deze termijn van twee jaar is niet altijd gelijk aan de duur van het opzegverbod; een verlenging door een eventuele loonsanctie (artikel 7:670 lid 11 BW) wordt hier niet meegenomen.

Daarnaast wordt voorzien in overgangsrecht in verband met de nieuwe definitie van 'kleine werkgever' in het geval van de compensatieregeling bij bedrijfsbeëindiging. Zie voor toelichting op het hanteren van deze definitie paragraaf 2.1 Het overgangsrecht voorziet erin dat in het geval van bedrijfsbeëindiging het oude recht van toepassing blijft in gevallen waarin de dag waarop het eerste verzoek, dat heeft geleid tot toestemming als bedoeld in artikel 671a of tot ontbinding als bedoeld in artikel 671b, lid 1, onderdeel b, is ingediend, is gelegen voor inwerkingtreding van deze wet. Het gaat daarbij om het eerste verzoek dat bij UWV is ingediend dat heeft geleid tot toestemming voor het ontslag door UWV of het eerste verzoek dat heeft geleid tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst door de rechter. Dit toetsmoment van het eerste verzoek wordt vaker gehanteerd binnen de compensatieregeling bij bedrijfsbeëindiging. De werkgever moet om in aanmerking te komen namelijk voor minimaal één werknemer toestemming ontvangen voor ontslag wegens verval van arbeidsplaatsen in verband met de beëindiging van de werkzaamheden van de onderneming. Dit is geregeld in artikel 2 van het Besluit compensatie transitievergoeding bij beëindiging van de werkzaamheden van de onderneming. Tot slot is er middels het overgangsrecht ook in voorzien dat de nadere regels die op grond van de grondslag in artikel 673e, eerste lid, onderdeel b, tot stand zijn gebracht, van toepassing blijven op de overgangsrechtelijke gevallen. Het gaat dan om artikel 3 van het Besluit compensatie transitievergoeding bij beëindiging van de werkzaamheden van de onderneming.

II Artikelsgewijze toelichting

Artikel I

Artikel I wijzigt de wettelijke compensatieregeling voor de transitievergoeding, die is opgenomen in artikel 7:673e BW. Allereerst wordt voorgesteld het eerste lid, onderdeel b te wijzigen in die zin dat de grondslag om bij algemene maatregel van bestuur vast te leggen hoeveel werknemers een werkgever in dienst kon hebben om aanspraak te maken op compensatie wordt geschrapt. Deze wijziging hangt samen met de tweede voorgestelde wijziging van dit artikel.

Voorgesteld wordt om de voorwaarde dat sprake is van een 'kleine werkgever' van toepassing te verklaren voor zowel voor de compensatieregeling bij langdurige arbeidsongeschiktheid als de compensatieregeling bij bedrijfsbeëindiging. Er worden hiertoe twee leden voorgesteld. Het voorgestelde achtste lid ziet op de compensatieregeling bij langdurige arbeidsongeschiktheid. Daarin is opgenomen dat compensatie na langdurige arbeidsongeschiktheid slechts mogelijk is indien de werkgever op de dag na het verstrijken van de termijn van twee jaar, bedoeld in artikel 670, lid 1, onderdeel a, bij of krachtens artikel 36, tweede lid, van de Wfsv wordt aangemerkt als kleine werkgever. In artikel 2.19d van het Besluit Wfsv is opgenomen welke werkgever krachtens artikel 36, tweede lid, Wfsv wordt aangemerkt als kleine werkgever. Zie voor een verdere toelichting op de keuze voor deze definitie paragraaf 2.1 van het algemeen deel van deze toelichting. In het nieuwe achtste lid wordt aangesloten bij het verstrijken van de termijn van twee jaar, bedoeld in artikel 670, lid 1, onderdeel a, BW. De eventuele termijn in verband met een loonsanctie, blijft hierbij buiten beschouwing (artikel 7:670, lid 11, BW).

Het voorgestelde negende lid ziet op de compensatieregeling bij bedrijfsbeëindiging. Compensatie wordt in dat geval slechts verstrekt wanneer de werkgever op de dag van het eerste verzoek, dat heeft geleid tot toestemming als bedoeld in artikel 671a of tot ontbinding als bedoeld in artikel 671b, lid 1, onderdeel b, is ingediend, bij of krachtens artikel 36, tweede lid, van de Wet financiering sociale verzekeringen wordt aangemerkt als kleine werkgever. Het gaat daarbij om het eerste verzoek dat bij UWV is ingediend dat heeft geleid tot toestemming voor het ontslag door UWV of het eerste verzoek(schrift) dat heeft geleid tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst door de rechter. Dit toetsmoment van het eerste verzoek wordt vaker gehanteerd binnen de compensatieregeling bij bedrijfsbeëindiging. De werkgever moet om in aanmerking te komen namelijk voor minimaal één werknemer toestemming ontvangen voor ontslag wegens verval van arbeidsplaatsen in verband met de beëindiging van de werkzaamheden van de onderneming. Dit is geregeld in artikel 2 van het Besluit compensatie transitievergoeding bij beëindiging van de werkzaamheden van de onderneming.

De wijziging ten aanzien van de definitie van kleine werkgever bij bedrijfsbeëindiging vergt, naast de voorgestelde wijzigingen van artikel 7:673e BW, ook een wijziging van het hiervoor genoemde Besluit compensatie transitievergoeding bij beëindiging van de werkzaamheden van de onderneming. In artikel 3 van dat besluit is geregeld op welke werkgevers de compensatieregeling bij bedrijfsbeëindiging van toepassing is en hoe het aantal werknemers bepaald dient te worden. Met de inwerkingtreding van dit wetsvoorstel wordt voortaan in artikel 7:673e BW geregeld wat een kleine werkgever is en kan artikel 3 dus vervallen.

Met het nieuwe lid 10 wordt geregeld dat voor alle beëindigingen van arbeidsovereenkomsten door de werkgever bij die bedrijfsbeëindiging steeds die dag van het eerste verzoek wordt aangehouden. Voor alle aangevraagde compensatie binnen één bedrijfsbeëindiging, dit kan immers eventueel middels meerdere aanvragen, wordt dus één en hetzelfde moment aangehouden voor de toets of een werkgever klein is.

Artikel II

Met artikel II is voorzien in overgangsrecht in artikel 213 van de Overgangswet nieuw Burgerlijk Wetboek. Zie voor een toelichting op het overgangsrecht ook hoofdstuk 10. In het eerste lid is

opgenomen dat artikel 7:673e BW zoals dat luidde voor inwerkingtreding van onderhavig wetsvoorstel, voor zover het gaat om gevallen van langdurige arbeidsongeschiktheid, van toepassing blijft ten aanzien van gevallen waarin de dag na het verstrijken van de termijn van twee jaar, bedoeld in artikel 7:670, lid 1, onderdeel a, BW, gelegen is voor inwerkingtreding van dit wetsvoorstel. Voor de vraag naar het al dan niet van toepassing zijn van het overgangsrecht is daarbij hetzelfde moment doorslaggevend als het in artikel 7:673e voorgestelde nieuwe achtste lid.

Het voorgestelde tweede lid voor artikel 213 beoogt een goede overgang tussen de oude en nieuwe definitie van 'kleine werkgever' binnen de compensatieregeling bij bedrijfsbeëindiging. Het oude recht blijft van toepassing in gevallen waarin de dag waarop het eerste verzoek, dat heeft geleid tot toestemming als bedoeld in artikel 671a of tot ontbinding als bedoeld in artikel 671b, lid 1, onderdeel b, is ingediend, is gelegen voor inwerkingtreding van deze wet. Zoals hiervoor is aangegeven vergt deze nieuwe definitie ook een wijziging van het Besluit compensatie transitievergoeding bij beëindiging van de werkzaamheden van de onderneming, waar op dit moment is geregeld hoe het aantal werknemers wordt bepaald om te kunnen spreken van een 'kleine werkgever'. In dit kader is er middels het voorgestelde artikel 213, derde lid, in voorzien dat de nadere regels die op grond van de grondslag in artikel 673e, eerste lid, onderdeel b, tot stand zijn gebracht, van toepassing blijven op de overgangsrechtelijke gevallen. Het gaat dan om de regels in artikel 3 van het Besluit compensatie transitievergoeding bij beëindiging van de werkzaamheden van de onderneming, die zin op het bepalen van het aantal werknemers dat een werkgever in dienst kon hebben om recht te hebben op compensatie.

Artikel III

De inwerkingtreddingsbepaling bepaalt dat deze wet in werking treedt bij koninklijk besluit. Deze is voorzien voor 1 juli 2026, conform de vaste verandermomenten.

Deze memorie van toelichting wordt ondertekend mede namens de Staatssecretaris Rechtsbescherming.

De Minister van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid,

Y.M. van Hijum