

Bedrijfsbeëindiging door pensioen

PER 1 JANUARI 2021 COMPENSATIE
 TRANSITIEVERGOEDING



Ben je een kleine werkgever en staak je je bedrijf? Dan kun je vanaf 1 januari 2021 mogelijk aanspraak maken op een compensatie van de transitievergoedingen voor jouw werknemers. Het gaat hier om bedrijven met minder dan 25 werknemers.

Met de komst van de Wet werk en zekerheid werd op 1 juli 2015 de transitievergoeding geïntroduceerd. Werknemers hebben recht op deze transitievergoeding als de arbeidsovereenkomst op initiatief van de werkgever wordt beëindigd of niet wordt voortgezet. Het is een maatregel die voor de kleine werkgevers (financieel) ingrij-

van zijn dienstjaren, ofwel een transitievergoeding ter hoogte van tien maandsalarissen.

De overheid wil voorkomen dat werkgevers die door pensionering zijn gedwongen hun onderneming te staken privévermogen moeten aanwenden om een transitievergoeding aan hun werknemers te betalen. Daarvoor kunnen ze een compensatie aanvragen bij het UWV. Dit is geregeld in de Wet arbeidsmarkt in balans. Voor de berekening van het aantal werknemers, om te bepalen of je een kleine werkgever bent, is het niet van belang of de werknemer een tijdelijk dan wel een vast contract heeft. Deze compensatieregeling treedt vanaf 1 januari 2021 in werking.

'VOOR DE BEREKENING VAN HET AANTAL WERKNEMERS IS NIET VAN BELANG OF DE WERKNEMER EEN TIJDELIJK DAN WEL EEN VAST CONTRACT HEEFT'

pend is, omdat de hoogte van de transitievergoeding niet afhankelijk is van de grootte van de werkgever. Een voorbeeld: een werknemer die dertig jaar bij jou in dienst is, zou bij een bedrijfsbeëindiging recht hebben op een transitievergoeding berekend op basis van een derde deel

REDENEN VAN BEËINDIGING

Er zijn twee situaties waarin compensatie van betaalde transitievergoedingen aan de orde kan zijn:

- De reden van de bedrijfsbeëindiging is gelegen in het (binnen zes maanden) bereiken van de

AOW-gerechtigde leeftijd van de ondernemer en er is geen opvolger.

- Bij overlijden geldt dat de erfgenamen of medewerkers binnen twaalf maanden na het overlijden van de werkgever een verzoek moeten hebben gedaan om toestemming te geven bij UWV of kantonrechter voor het opzeggen van de arbeidsovereenkomst.

‘ER ZIJN TWEE SITUATIES WAARIN COMPENSATIE VAN BETAALDE TRANSITIEVERGOEDINGEN AAN DE ORDE KAN ZIJN’

Een andere reden om in aanmerking te komen voor de compensatieregeling transitievergoeding is als de werkgever door ziekte niet door kan of kon gaan met het voeren van zijn bedrijf. Dit onderdeel is niet in werking getreden per 1 januari 2021 en de (nieuwe) ingangsdatum is nog niet bekend. Dit heeft te maken met onduidelijkheden die nog bestaan over de beoordeling bij ziekte en vraagt om nadere uitwerking door het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

VOORWAARDEN COMPENSATIE

Onder de volgende voorwaarden kom je in aanmerking voor deze compensatie:

- Voor in elk geval één werknemer heeft UWV toestemming gegeven om de arbeidsovereenkomst op te zeggen door (voorgenomen) bedrijfsbeëindiging. Als het UWV geen toestemming geeft, kan de werkgever naar de rechter stappen. Als de kantonrechter vervolgens de arbeidsovereenkomst wegens bedrijfseconomische redenen ontbindt, is ook aan deze voorwaarde voldaan. Voor de overige werknemers hoeft je geen ontslaanvraag in te dienen en kan het dienstverband worden beëindigd met wederzijds goedvinden door middel van een vaststellingsovereenkomst.
- Het moet gaan om een kleine werkgever. Daarvan is sprake als er maximaal 24 werknemers in dienst waren in de tweede helft van het kalenderjaar voorafgaand aan het kalenderjaar waarin het verzoek om de toestemming of ontbinding is ingediend. Ook de werknemers met een tijdelijk dienstverband tellen hierbij mee. Uitzendkrachten en payroll werknemers tellen niet mee bij het berekenen van het aantal werknemers, want zij staan niet op de loonlijst.
- De transitievergoeding is betaald binnen negen maanden aan de werknemer(s) na de datum van de ontslagvergunning of de datum waarop de kantonrechter de arbeidsovereenkomst heeft ontbonden.

NATUURLIJK PERSOON OF RECHTSPERSOON

Bij een eenmanszaak, vennootschap onder firma, commanditaire vennootschap of maatschap is de werkgever een natuurlijk persoon met wie de



werknemer een arbeidsovereenkomst is aangegaan. Ook een besloten vennootschap en naamloze vennootschap komen voor compensatie in aanmerking. Bij deze ondernemingen is de werkgever echter geen natuurlijk persoon, maar een rechtspersoon. Binnen een onderneming kunnen er natuurlijk ook meerdere natuurlijke personen, meerdere vennoten of directeur-grotoaandeelhouders zijn. Het vervallen van arbeidsplaatsen wegens bedrijfsbeëindiging moet dan het gevolg zijn van pensionering of overlijden van ten minste één van die personen.

Daarnaast dient de persoon (natuurlijk of rechtspersoon) minimaal twee jaar in deze positie aan de onderneming te zijn verbonden bij het indienen van de aanvraag bij het UWV om eventueel misbruik van de regeling te voorkomen.

AANVRAAG COMPENSATIEREGELING

De werkgever kan tot twaalf maanden na de dag waarop het UWV de toestemming heeft verleend of het ontbindingsverzoek door de kantonrechter is gehonoreerd een beroep doen op de compensatieregeling in verband met het beëindigen van de onderneming. Bij de aanvraag zal het UWV toetsen hoe de transitievergoedingen zijn berekend door de werkgever en of deze ook daadwerkelijk aan de werknemers zijn verstrekt. De aanvraag voor de compensatieregeling verloopt vrij gemakkelijk via het portaal van het UWV als je over een EH3-herkenning beschikt.

CUMELA ADVIES

Denk je eraan met het bedrijf te stoppen in verband met pensionering? De adviseurs HR/arbeidsrecht van Cumela Advies denken graag met je mee. Wij kunnen in goed overleg een tijdsplan opstellen en de ontslaanvraag bij het UWV indienen. Is er sprake van een bedrijfsovername of opvolgend werkgeverschap? Ook dan kunnen wij in samenspraak met onze jurist beoordelen welke consequenties dit voor jou en je werknemers heeft en zoeken naar de beste oplossing.

‘OOK EEN BESLOTEN VENNOOTSCHAP EN EEN NAAMLOZE VENNOOTSCHAP KOMEN VOOR COMPENSATIE IN AANMERKING’

Tekst: Marie-José Lamers, adviseur personeelsmanagement
Foto's: Cumela Communicatie

