

Bijlagen

De overbruggingsregeling transitievergoeding. Show me the money!



Het antwoord op alles waar
u niet om heeft gevraagd.

Naam	Marloes Böke
Studentnummer	2081261
Afstudeerorganisatie	DAS Rechtsbijstand 's-Hertogenbosch
Afstudeerbegeleider	Mw. mr. M.A. Scheffers-Smet
Opleiding	HBO-Rechten
Eerste docent	Mw. mr. dr. G.A.F.M. van Schaaijk
Tweede docent	Dhr. mr. F.A.C. Klaassen
Tilburg, mei 2017	

Bijlagen

De overbruggingsregeling transitievergoeding. Show me the money!

Naam	Marloes Böke
Studentnummer	2081261
Afstudeerorganisatie	DAS Rechtsbijstand 's-Hertogenbosch
Afstudeerbegeleider	Mw. mr. M.A. Scheffers-Smet
Opleiding	HBO-Rechten
Eerste docent	Mw. mr. dr. G.A.F.M van Schaaijk
Tweede docent	Dhr. mr. F.A.C. Klaassen
Tilburg, mei 2017	

Inhoudsopgave

Bijlage I: Interview UWV 20-04-2017.....	4
Bijlage II: Interview UWV 28-04-2017.....	5
Bijlage III: Interview UWV 11-05-2017 en 12-05-2017	6
Bijlage IV: Jaarstukken	9
Bijlage V: Interview J.M. Sanders	11
Bijlage VI: Interview C.C.M. van Moll	12
Bijlage VII: Interview E.R. Eymann	14
Bijlage VIII: Argumentenoverzicht.....	15
Bijlage IX: Afwijzingsbrief/geen volledige transitievergoeding.....	19
Bijlage X: Brief werkgever	21

Bijlage I: Interview UWV 20-04-2017

Op 20 april 2017 om 13:45 uur heb ik een telefoongesprek gehad met een medewerker van de arbeidsjuridische dienstverlening van het UWV.

Ik heb gevraagd waarom in de handleiding ontslag om bedrijfseconomische redenen staat dat een verklaring van het UWV niet nodig is voor een beroep op de overbruggingsregeling transitievergoeding.

De medewerker heeft mij vertelt dat dit niet helemaal klopt. Een werkgever moet wel een verklaring hebben om gebruik te kunnen maken van de overbruggingsregeling transitievergoeding. Het is dus niet mogelijk zonder verklaring van de regeling gebruik te maken. De medewerker heeft gezegd dat het verzoek voor de verklaring tegelijk moet gebeuren met de ontslagaanvraag.

Daarnaast heb ik gevraagd wat er gebeurt als dit niet gebeurt en als de stukken niet compleet worden aangeleverd. De medewerker heeft gezegd dat er wel wat nuances zijn. Als er iets niet klopt dan vindt er eerst altijd overleg met een consulent van het UWV plaats. De werkgever kan enkele dagen uitstel krijgen, maar dit mag niet te lang duren. Indien er stukken ontbreken zal het verzoek niet gelijk worden afgewezen, maar krijgt de werkgever nog even de tijd om te stukken aan te leveren.

Bijlage II: Interview UWV 28-04-2017

Op 28 april 2017 om 09:10 uur heb ik een telefonisch interview gehouden met een medewerker van de arbeidsjuridische dienstverlening van het UWV. Ik heb vragen gesteld over de toetsing van de voorwaarden van de overbruggingsregeling transitievergoeding

Vraag

Antwoord

Hoe wordt beoordeeld of er sprake is van een financieel slechte (wordende) situatie van een werkgever?

Het is aan de werkgever om aan te tonen dat hier sprake van is. Bij bedrijfseconomische redenen kan er ook sprake zijn van bedrijfssluiting of reorganisatie. De voorwaarden die getoetst worden staan op www.uwv.nl.

Werkgevers moeten drie formulieren invullen. In formulier C kan de werkgever een verklaring aanvragen om gebruik te maken van de overbruggingsregeling transitievergoeding. Kan een werkgever verder met het formulier als hij dit niet doet?

Ja een werkgever kan verder met het formulier. Het komt voor dat werkgevers het vergeten aan te vragen.

Hoe komt het dat werkgevers dit vergeten aan te vragen?

Daar heb ik geen verklaring voor. Misschien komt het omdat werkgevers niet op de hoogte worden gesteld van de overbruggingsregeling door een accountant.

In de handleiding 'aanvraag ontslagvergunning wegens bedrijfseconomische redenen' staat dat een verklaring niet verplicht is om een beroep te kunnen doen op de overbruggingsregeling transitievergoeding. Hoe zit dit?

Een werkgever heeft altijd een verklaring van het UWV nodig om gebruik te kunnen maken van de overbruggingsregeling. Deze moet ook altijd tegelijk aangevraagd worden met de ontslagaanvraag. Een werkgever krijgt nog wel de ruimte om stukken na te leveren. Zij krijgen daarvoor 8 dagen de tijd.

Uit jurisprudentie blijkt dat werkgevers een verklaring om gebruik te maken van de overbruggingsregeling transitievergoeding niet aanvragen, maar in de procedure toch een beroep op doen. Hoe kan dit?

Dat weet ik niet. Dat gaat allemaal buiten het UWV om en is de beslissing van de rechter.

Hoe worden de voorwaarden van de overbruggingsregeling getoetst?

De voorwaarden worden heel strikt getoetst. Er staat niets over het bekijken van de privé opnamen. Er wordt wel gekeken naar het eigen vermogen van de onderneming.

Werknemers kunnen ook een beroep doen op de overbruggingsregeling transitievergoeding. Waarom zouden zij dat doen?

Ik weet niet waarom. Ik heb nog niet meegemaakt dat dit gebeurd is.

Bijlage III: Interview UWV 11-05-2017 en 12-05-2017

Op 11 mei 2017 om 11:30 uur heb ik een telefonisch interview gehad met een medewerker van het UWV. Hij werkt op de afdeling strategie/beleid/kennis en is beleidsadviseur over het ontslagrecht.

Vraag

Antwoord

Er is veel discussie geweest over de overbruggingsregeling transitievergoeding en er is geregeld overleg met het ministerie. Werkgevers vinden de voorwaarden van de overbruggingsregeling transitievergoeding te strikt, terwijl werknemersverenigingen de voorwaarden goed vinden.

Hoe wordt beoordeeld bij de ontslagaanvraag of een werkgever een financieel slechte situatie heeft? Zijn hier strikte voorwaarden voor of is het aan de werkgever dit aan te tonen?

Het is een beetje van beide. De werkgever moet aantonen dat er een slechte financiële situatie is. De slechte situatie is een onderdeel van een bedrijfseconomische reden. Om aan te tonen dat er sprake is van een slechte financiële situatie moet de werkgever zijn financiële jaarstukken indienen. Toen is besloten dat tegelijk artikel 24 Ontslagregeling aangevraagd kan worden, omdat daarvoor de jaarstukken beoordeeld moeten worden. Er hoeft dan alleen nog maar gekeken te worden naar de loonlijsten om de hoeveelheid werknemers te bepalen. Dit kan de werkgever aantonen. De werkgever moet eigenlijk bijna failliet zijn om aan de voorwaarden te voldoen.

De voorwaarden staan in de Uitvoeringsregels. Deze worden nu heel strikt getoetst. Er moet aan de voorwaarden voldaan zijn. Vanaf 1 januari 2017 was er sprake van een verandering. Vanaf toen zou eigenlijk het gemiddelde van de boekjaren genomen worden. Dit is er echter niet doorgekomen. Er is wel één rechter geweest die dit bepaald heeft. Er is toch besloten het per boekjaar te bekijken. Dit punt is wel onderwerp van discussie. Het zal in de toekomst misschien nog wel gewijzigd worden. Dan zal naar het gemiddelde van de boekjaren gekeken moeten worden.

Uit jurisprudentie blijkt dat werkgevers nog al eens vergeten de verklaring gebruik te maken van de overbruggingsregeling transitievergoeding aan te vragen. Hebt u hier een verklaring voor? Weten werkgevers bijvoorbeeld niet van de regeling, of zijn er andere oorzaken?

X MENING X

Het is moeilijk te bedenken dat de werkgevers hier niet van af weten. Bij de formulieren die de werkgever moet invullen komt de overbruggingsregeling transitievergoeding namelijk aan bod. Misschien komt het omdat werkgevers er geen toekomst in zien. Men moet namelijk bijna failliet zijn om aan de voorwaarden te voldoen. De regeling is denk ik wel bekend bij de werkgevers, maar doen zij er gezien de voorwaarden denken ze er geen beroep op te kunnen doen.

Op het moment dat de overbruggingsregeling transitievergoeding wordt aangevraagd beoordeelt het UWV de voorwaarden. Gebeurt dit heel strikt of wordt er ook gekeken naar het verhaal van de werkgever?

Er wordt niet naar het verhaal gekeken. Er moet aan de voorwaarden voldaan zijn. Als we naar het verhaal zouden kijken, gaat willekeur meespelen en dat is niet de bedoeling. Waar de ene medewerkers vindt dat de verklaring afgegeven moet worden, kan de andere medewerker van mening zijn dat de verklaring geweigerd moet worden.

Van belang is om te weten dat de verklaring alleen een beoordeling is. Het staat de werkgever altijd vrij om tegen zijn werknemers te zeggen dat hij de overbruggingsregeling transitievergoeding wil toepassen. Hij heeft daarvoor geen verklaring nodig. Het is

vervolgens aan de werknemer om, indien hij dit nodig vindt, in beroep te gaan bij de rechter. De werknemer moet er zelf achter komen.

Worden de gemiddelde cijfers van de drie boekjaren bekeken of wordt per jaar naar de cijfers gekeken?

Het wordt per boekjaar bekeken. Zie de eerste vraag.

Wordt er rekening gehouden met artikel 24 lid 4 Ontslagregeling of wordt alleen gekeken naar het eigen vermogen?

Hier is veel discussie over. Het antwoord ben ik je verschuldigd.

X interview 12 mei 2017 om 11:50 met medewerker UWV X

Ik heb aanvullende informatie gekregen over artikel 24 lid 4 Ontslagregeling van een medewerker van het UWV. Hij vertelde het volgende:

Er wordt bij het UWV geen rekening gehouden met artikel 24 lid 4 Ontslagregeling. Dit artikel is bedoeld voor eigenaren van een eenmanszaak, vof of maatschap. Deze eigenaren hebben namelijk, in tegenstelling tot een directeur-groootaandeelhouder in een BV, geen arbeidsovereenkomst met het bedrijf. Er wordt daardoor ook geen loon van het nettoresultaat afgehaald, waardoor het resultaat hoger ligt dan bij een BV. Er is daarom besloten dat eigenaren van eenmanszaken, vof's en maatschappen een forfaitair bedrag van € 45.000,- mogen afhalen van het nettoresultaat.

Er is wel een verschil met het eigen vermogen en het inhouden van loon op het nettoresultaat. Het eigen vermogen staat namelijk niet op de resultatenrekening, maar op de balans. Als de werkgever geld uitgeeft, privé of voor het bedrijf, heeft dit gevolgen voor het eigen vermogen. Dit zal dan afnemen. Een werkgever moet dus een goede administratie voeren om de privé uitgaven en de uitgaven voor het bedrijf uit elkaar te houden. De privé uitgaven komen uiteindelijk niet op de resultatenrekening, terwijl de bedrijfsuitgaven hier wel op komen te staan. Dit is dan ook de reden waarom het forfaitaire bedrag van € 45.000,- van het nettoresultaat afgehaald mogen worden.

De verklaring gebruik te maken van de overbruggingsregeling transitievergoeding en de ontslagaanvraag moeten tegelijk worden aangevraagd. Uit jurisprudentie blijkt dat werkgevers tijdens een gerechtelijke procedure nog vaak een beroep doen op de overbruggingsregeling, terwijl dit niet bij het UWV is gedaan. Wat vindt u daarvan?

X MENING X

Zelf vind ik het geen probleem. Het staat de werkgever vrij om de overbruggingsregeling transitievergoeding toe te passen. Het UWV is gebonden aan wet- en regelgeving. Bij de aanvraag van voor de verklaring is het dus ja of nee. De rechter is meer vatbaar voor het verhaal van de werkgever. Een werkgever kan daarnaast altijd proberen een beroep te doen op de overbruggingsregeling transitievergoeding tijdens een procedure. Ik heb daar zelf geen moeite mee.

Aanvullende informatie.

Van juni 2015 tot en met december 2015 zijn er 600 aanvragen gedaan door werkgevers om gebruik te maken met de overbruggingsregeling. Hierbij waren ongeveer 900 werknemers betrokken. Daarvan is in 150 gevallen aan de voorwaarden voldaan en in 200 gevallen niet aan de voorwaarden voldaan. In de overige 250 gevallen is afgezien van een beslissing. Dit komt voornamelijk omdat de ontslagvergunning dan is ingetrokken, omdat partijen met wederzijds goedvinden uit elkaar gaan. Een verklaring voor de overbruggingsregeling is dan niet meer nodig.

Er zijn ook vijf werknemers geweest die een beroep hebben gedaan op de overbruggingsregeling transitievergoeding. Dit klinkt gek, maar kan heel handig zijn. De werkgever kan namelijk zeggen dat zij de overbruggingsregeling transitievergoeding gaat toepassen. Het kan voorkomen dat een werknemer van mening is dat dit niet kan. Hij kan

dan aan het UWV vragen de jaarstukken te beoordelen om aan te tonen aan de werkgever dat niet aan de voorwaarden is voldaan.

In het gehele jaar 2016 zijn er 350 aanvragen door werkgevers gedaan. Hierbij waren ongeveer 800 werknemers betrokken. Dit is een flinke daling ten opzichte van de zes maanden in 2015. Dit komt misschien doordat er door werkgevers is vastgesteld dat er niets te halen valt en dus niet aangevraagd wordt. In 200 gevallen is niet voldaan aan de voorwaarden. Bij elkaar opgeteld is dit meer dan 350, maar er zijn een aantal aanvragen in 2015 geweest die in 2016 zijn behandeld. Wat wel opvalt hierbij is dat er in meer gevallen de verklaring wordt toegewezen. Er zijn twee werknemers geweest die het aangevraagd hebben. In totaal is er in 250 gevallen voldaan aan de voorwaarden.

Bijlage IV: Jaarstukken¹

Winst- en verliesrekening

Winst- en verliesrekening over (jaartal)

Netto omzet	€
Wijziging in voorraden gereed product en onderhanden werk	€
Geactiveerde productie voor het eigen bedrijf	€
Overige bedrijfsopbrengsten	€
Som der bedrijfsopbrengsten	€
Kosten van grond- en hulpstoffen	€
Kosten uitbesteed werk en andere externe kosten	€
Lonen en salarissen	€
Sociale lasten	€
Afschrijvingen op immateriële en materiële vaste activa	€
Overige waardeveranderingen van immateriële en materiële vaste activa	€
Bijzondere waardevermindering van vlottende activa	€
Overige bedrijfskosten	€
Som der bedrijfslasten	€
Opbrengt van vorderingen die tot de vaste activa behoren en van effecten	€
Andere rentebaten en soortgelijke opbrengsten	€
Waardeveranderingen van vorderingen die tot de vaste activa behoren en van effecten	€
Rentelasten en soortgelijke kosten	€
Resultaat voor belastingen	€
Belastingen	€
Aandeel in winst/verlies van ondernemingen waarin wordt deelgenomen	€
Resultaat na belastingen	€

Balans eigen vermogen bepalen

Balans per (datum)

Activa		Passiva	
Vaste activa	€	Eigen vermogen	€
Vlottende activa	€	Voorzieningen	€
		Langlopende schulden	€
		Kortlopende schulden	€
Totaal	€	Totaal	€

¹ De afbeeldingen zijn door de onderzoeker zelf opgesteld op basis van het Besluit modellen jaarrekening.

Balans current ratio bepalen

Balans per (datum)

Activa		Passiva	
Vaste activa	€	Eigen vermogen	€
Vlottende activa	€	Voorzieningen	€
		Langlopende schulden	€
		Kortlopende schulden	€
Totaal	€	Totaal	€

Bijlage V: Interview J.M. Sanders

Het interview is gehouden op 21 april 2017 met mw. J.M. Sanders. Zij is bachelor jurist op het gebied van arbeidszaken en contractuele zaken.

De medewerker heeft al eens een zaak gehad met betrekking tot de overbruggingsregeling transitievergoeding. De cliënt wilde in discussie gaan over de cijfers zoals neergelegd door de werkgever. Een andere collega heeft hierover geprocedeerd in deze zaak. De rechter heeft gezegd dat er geen inhoudelijke discussie mogelijk is over de cijfers. De cliënt heeft niet de volledige transitievergoeding gekregen.

Vraag

Antwoord

Wanneer besluit je een rechtsbijstandsverzoek met betrekking tot een UWV-ontslagzaak in behandeling te nemen?

Vooraf door de stukken een keer grof door te lezen. Meestal ga ik af op het verhaal van cliënt. Die weten meestal wel waar de crux van het verhaal zit. Daarnaast moet het wel onder de dekking vallen.

Bij een UWV-ontslagzaak op grond van bedrijfseconomische zaken. Voer je dan vaak verweer?

Het voeren van verweer hangt af van de duidelijkheid van de stukken. Indien er iets te weerleggen is op grond van bijvoorbeeld het afspiegelingsbeginsel zal ik wel verweer voeren. Ik zal geen verweer voeren alleen omdat de mogelijkheid er is. Er moet wel iets zijn om verweer tegen te kunnen voeren.

En in het geval van de overbruggingsregeling transitievergoeding?

Als ik in de jaarstukken al kan zien dat aan de voorwaarden voldaan is, zal ik niet gaan procederen. Als er opvallende dingen instaan zal ik wel verweer voeren of een procedure starten.

Zou je gebruik maken van een protocol bij de behandeling van de zaak? En gebruik je nu een protocol?

Nu is er nog geen protocol, dus ik werk dan ook niet met een protocol. Als er een protocol is, zou ik er wel mee werken. Het zou fijn zijn als er losse argumenten in staat waarmee ik zelf van kijken wat ik kan gebruiken in mijn zaak.

Hoeveel tijd geef je de wederpartij meestal bij het aanschrijven?

Als het om het UWV gaat hou ik hun termijnen in acht. Bij de werkgever geef ik meestal twee keer twee weken de tijd. Als de werkgever dan niet op mijn verzoek ingaat, start ik daarna, als er een redelijke kans van slagen is, een procedure. Als er meer ruimte is tot onderhandeling bij de werkgever, dan zal ik eerst verder corresponderen.

Wanneer besluit je te procederen?

Dit komt door ervaring. Daarnaast ligt het ook aan de stukken. Zeker wanneer het UWV de wederpartij is, moet je goed beslagen ten ijs komen. Je moet er zeker van zijn dat je standpunten juist zijn.

Als je iets besluit waar de cliënt het niet mee eens is, wat doe je dan?

Er is altijd veel overleg met de cliënt. Eventueel zou de cliënt nog op kantoor kunnen komen zodat ik de situatie uit kan leggen. Het ligt er ook aan waar de cliënt boos om is. Is er boosheid richting de werkgever, dan doe ik meestal niets inhoudelijks daarmee. Is de cliënt boos om het juridische gedeelte dan stel ik de geschillenregeling voor.

Bijlage VI: Interview C.C.M. van Moll

Het interview is gehouden op 28 april 2017 met C.C.M. van Moll. Zij is bachelor jurist op het gebied van arbeidszaken en contractuele zaken.

Vraag

Antwoord

Heb je al te maken gehad met de overbruggingsregeling transitievergoeding? Weten cliënten van de regeling?

Vaak komen cliënten tijdens UWV-procedure voor het ontslag bij DAS. Ik wijs de cliënt dan op de overbruggingsregeling. Dat vinden cliënten vaak niet leuk. Vaak weten cliënten ook niks af van de overbruggingsregeling.

Ik heb nu een zaak lopen waarbij de werkgever een lagere transitievergoeding wil betalen op grond van de overbruggingsregeling. Hij heeft alleen nog geen onderbouwing hiervoor gegeven. Ik vraag nu de cijfers op bij de werkgever met een onderbouwing. Het is soms wel lastig om de cijfers te beoordelen. Van grote bedrijven is het makkelijker, omdat er vaak een accountancyverklaring bij zit. Maar kleine werkgevers kunnen vaak van alles opschrijven.

Ik heb ook nog een andere zaak gehad, waarin ik verweer heb gevoerd. Het UWV bekijkt vervolgens alle stukken en kwam tot de conclusie dat niet voldaan was aan de overbruggingsregeling. De volledige transitievergoeding is toen betaald.

Ik heb nog niet geprocedeerd, maar als het nodig is, zou ik het wel gaan doen.

Wanneer pak je een verzoek om rechtsbijstand op?

Eerst beoordeel ik de dekking. De meeste verzekerde hebben wel een arbeidsrechtelijke dekking. Daarna heb ik overleg met de cliënt. Ik kijk of er eventueel een regeling geboden wordt en beoordeel deze. Alle stukken worden afgewogen.

Voer je vaak verweer bij ontslag op bedrijfseconomische gronden?

Vroeger voerde ik meer verweer, zeker in 80% van de gevallen. Toen kregen cliënten ook nog geen formulier van het UWV waarop zij hun verweer kunnen voeren. Nu krijgen zij dat wel. Vaak gebruiken cliënten dit om hun verhaal op te zetten en waarom ze het niet eens zijn met het ontslag. Dit komt ook omdat cliënten vroeger bij het UWV geen vergoeding meekregen. Nu krijgen zij vaak de transitievergoeding en zijn cliënten daar ook tevreden mee.

Als ik verweer voer is dat omdat de afspiegeling niet juist is geweest, omdat de functie niet goed beschreven is, als er geen herplaatsingspoging is geweest of als ik kan zien dat er iets mis is met de cijfers.

Wanneer besluit je in een zaak te gaan procederen?

Ik neem eerst een haalbaarheidsstandpunt in. Alleen als er echt geen enkele kans van slagen is, procedeer ik niet.

Wanneer men gaat procederen verschilt per medewerker. Ik procedeer sneller dan anderen. Dit ligt ook aan de termijnen die de Wwz stelt. Ik schrijf nog wel de werkgever aan. Hij krijgt dan een termijn van 8 dagen om te reageren. Lukt het niet om eruit te komen, dan ga ik procederen.

Als je besluit een zaak niet in behandeling te nemen/niet gaat procederen en de cliënt is het daar niet mee eens. Wat doe je dan?

Bij arbeidsrechtelijke zaken zit ik vaak wel op één lijn met de cliënt. Ik probeer de band met de cliënt goed te houden. Het ligt in deze zaken ook vaak aan de cliënt om ja of nee te zeggen bij onderhandelingen.

Ik probeer zo weinig mogelijk met geschillenregeling te doen, omdat dit niet in het voordeel van DAS is. Je moet er 100% zeker van zijn dat iets afgewezen kan worden. Dit is vaak niet het geval, omdat de wet veel restcategorieën kent en natuurlijk de redelijkheid en billijkheid. Als de cliënt het echt niet eens is, probeer ik er met hem uit te komen en anders ga ik toch zelf procederen.

Zou je met een protocol werken als die er was?

Ja, een lijst met argumenten is fijn. 1 of 2 brieven richting de werkgever zou ook handig zijn.

Bijlage VII: Interview E.R. Eymann

Op 28 april 2017 heb ik een interview gehouden met E.R. Eymann. Hij is bachelor jurist op arbeidsrechtelijke zaken.

Vraag

Antwoord

Heb je zelf al te maken gehad met de overbruggingsregeling transitievergoeding?

Nee nog niet specifiek met de overbruggingsregeling. Ik krijg wel veel vaststellingsovereenkomsten en UWV-zaken voor bedrijfseconomisch ontslag.

Wanneer pak je een verzoek om rechtsbijstand op?

Dat ligt eerst aan de polisvoorwaarden. Daarna kijk ik naar de zaak. Soms is er spoed bij, dan luister ik naar het verhaal van de cliënt.

Voer je vaak verweer bij een bedrijfseconomisch ontslag?

De onderhandelingsruimte in bedrijfseconomische zaken is klein. Een werkgever kan een vaststellingsovereenkomst aanbieden, maar de gang naar het UWV ligt altijd open. Als een cliënt in dienst wil en kan blijven, zal ik verweer voeren. Ik kijk ook naar het risico dat een cliënt voert. Soms is het beter akkoord te gaan met een vaststellingsovereenkomst. Dit lijkt ook de trend te zijn.

Wanneer besluit je te procederen?

Voordat ik overga tot een procedure voer ik overleg met mijn opleider. Er is natuurlijk ook een haalbaarheidsclausule in de polisvoorwaarden. Als een procedure niet haalbaar is, ga ik niet procederen. Desnoods moet de cliënt naar de geschillencommissie.

Ik ga procederen als ik er met de werkgever niet uitkom. Het ligt dus aan de houding van de tegenpartij. 1 keer is het voorgekomen dat de werkgever na de eerste brief gelijk zei dat er een afspraak was en dat hij nergens aan ging meewerken. Toen ben ik gelijk een procedure gestart.

Als je besluit een zaak niet in behandeling te nemen/niet gaat procederen en de cliënt is het hier niet mee eens. Wat doe je dan?

Eerst zal er een second opinion komen. Een andere jurist bij DAS kijkt dan naar de zaak en bepaalt of iets haalbaar is. Dit is ook goedkoper. Daarna zal gekeken worden of iets afgekocht kan worden of dat ik verwijs naar de geschillenregeling.

Maar in de meeste gevallen gelooft de cliënt wel wat ik zeg en dring ik tot hen door. Ik zal dan ook eerst met de cliënt praten en logica bijbrengen. Ik leg dan uit wat voor gevolgen een procedure heeft en of zij dat wel daadwerkelijk willen. Het is niet de bedoeling dat ik mijn eigen zin opdring. Het is uiteindelijk een beslissing van de cliënt.

Zou je met een protocol werken als deze er is voor de overbruggingsregeling transitievergoeding?

Zeer zeker. Veel protocollen van nu zijn oud. Een nieuw protocol zou ik wel gebruiken.

Bijlage VIII: Argumentenoverzicht

In deze bijlage zijn twee schema's opgenomen aan de hand waarvan bekeken kan worden of de werkgever voldaan heeft aan de voorwaarden van de overbruggingsregeling transitievergoeding. Met de argumenten kan de werkgever aangeschreven worden op het moment dat de hij geen beroep had mogen doen op de overbruggingsregeling transitievergoeding.

Voordat gekeken kan worden naar de voorwaarden, moet nagegaan worden of de cliënt wel recht heeft op een transitievergoeding op grond van artikel 7:673 BW. Dat kunt u doen aan de hand van de volgende vragen:

- Is de cliënt meer dan 24 maanden in dienst geweest bij zijn (voormalig) werkgever?
- Heeft de werkgever de arbeidsovereenkomst opgezegd?

Als u beide vragen met 'ja' kunt beantwoorden, heeft de cliënt in principe recht op de transitievergoeding. Voor de zekerheid kunt u ook nagaan of voldaan is aan artikel 7:673 lid 5 en lid 6 BW is voldaan. Als dat het geval is, bestaat er geen recht op de transitievergoeding.

Als de cliënt recht heeft op een transitievergoeding, maar de lagere transitievergoeding heeft gekregen, kan nagegaan worden of de werkgever voldoet aan de voorwaarden van de overbruggingsregeling transitievergoeding. Onderstaande voorwaarden kunnen gebruikt worden bij het aanschrijven van de werkgever of het UWV als niet voldaan is aan de overbruggingsregeling transitievergoeding.

Argumenten om de werkgever/UWV aan te schrijven teneinde te volledige transitievergoeding te krijgen

Onderwerp	Argumenten
Bedoeling wetgever	Indien de werkgever geen slechte financiële situatie heeft, kan hij geen beroep doen op de overbruggingsregeling transitievergoeding. Met een goede financiële positie kan de volledige transitievergoeding betaald worden.
Artikel 6:673d BW	Er moet sprake zijn van: - Een kleine werkgever (25 werknemers of minder) - die werknemers moet ontslaan op grond van bedrijfseconomische redenen die het gevolg zijn van een slechte financiële situatie.
Artikel 24 Ontslagregeling	- Het nettoresultaat van de onderneming moet over het boekjaar waarin de ontslagaanvraag is ingediend en de twee boekjaren daarvoor kleiner zijn dan € 0,-. - Het eigen vermogen van de onderneming moet in het boekjaar voorafgaand aan de indiening van de ontslagaanvraag negatief zijn. - De vlottende activa moet kleiner zijn dan de kortlopende schulden in het boekjaar waarin de ontslagaanvraag is ingediend.

	Let op artikel 24 lid 4 Ontslagregeling. Indien de werkgever zichzelf geen loon heeft toegekend als bedoeld in artikel 12a Wet LB, dan moet dit nog van het nettoresultaat afgehaald worden.
Artikel 8 Regeling UWV ontslagprocedure	Op grond van dit artikel moet de verklaring gebruik te maken van de overbruggingsregeling transitievergoeding tegelijk aangevraagd worden met de ontslagaanvraag. Als de werkgever dit niet doet, kan hier een beroep op worden gedaan. Een beroep op dit artikel kan echter niet alleen staan, maar moet onderbouwd worden met andere voorwaarden waaraan niet voldaan is. Uit jurisprudentie blijkt namelijk dat vaak aan dit artikel voorbij wordt gegaan.

Uit de jurisprudentie blijkt dat werkgevers niet alleen een beroep doen op het wel of niet voldaan hebben aan de voorwaarden van de overbruggingsregeling transitievergoeding. Uit onderstaande tabel blijkt welk argument dat uit de jurisprudentie voortkwam, weerlegt kan worden om alsnog de volledige transitievergoeding te krijgen.

Argumenten van werkgevers die weerlegt kunnen worden

<i>Argument werkgever</i>	<i>Weerlegging werknemer</i>
De werkgever kan van mening zijn dat hij voldoet aan de voorwaarden van de overbruggingsregeling transitievergoeding, maar de cliënt niet heeft ontslagen op grond van bedrijfseconomische redenen.	Uit artikel 7:673d lid 1 sub b BW en uit jurisprudentie blijkt dat de reden van het ontslag 'bedrijfseconomische redenen' moet zijn geweest. ²
'In de arbeidsovereenkomst is een afvloeiingsregeling opgenomen waardoor ik geen transitievergoeding hoeft te betalen'	Sinds de komst van de Wwz is het betalen van de transitievergoeding bij ontslag verplicht. Er kan daarom geen beroep worden gedaan op de afvloeiingsregeling. Alleen per CAO kan afgeweken worden van het betalen van de transitievergoeding. De jurist moet uitzoeken of er in de CAO een dergelijke bepaling is opgenomen. ³
De jaarcijfers kloppen zoals deze er liggen.	Als de jurist van mening is dat er iets niet klopt aan de jaarcijfers moet dit goed onderbouwd zijn. Rechter twijfelt vaak niet aan de cijfers zoals deze er liggen. Er mogen echter geen 'trucjes' mee uitgehaald worden om aan de voorwaarden van de overbruggingsregeling transitievergoeding te voldoen. ⁴

² Rb. Noord-Nederland (zittingsplaats Leeuwarden) 25 november 2015, ECLI:NL:RBNNE:2015:5423 en Rb. Noord-Holland (zittingsplaats Haarlem) 20 juni 2016, ECLI:NL:RBNHO:2016:4704 en Rb. Midden-Nederland (zittingsplaats Utrecht) 20 juli 2016, ECLI:NL:RBMNE:2016:4809 en Rb. Noord-Nederland (zittingsplaats Leeuwarden) 19 oktober 2016, ECLI:NL:RBNNE:2016:4611 en Rb. Amsterdam 28 april 2016, ECLI:NL:RBAMS:2016:5761.

³ Rb. Noord-Holland (zittingsplaats Alkmaar) 28 januari 2016, ECLI:NL:RBNHO:2016:1148.

⁴ Rb. Rotterdam 31 mei 2016, ECLI:NL:RBROT:4938.

'Ik ben pgb-er dus ik hoef geen transitievergoeding te betalen of alleen de lagere transitievergoeding te betalen'	Ook een pgb-er moet een transitievergoeding betalen. Indien hij voldoet aan de voorwaarden van de overbruggingsregeling transitievergoeding kan degene die een pgb-uitkering krijgt de lagere transitievergoeding te betalen. Indien hij echter niet aan deze voorwaarden voldoet, moet de volledige transitievergoeding betaald worden. ⁵
De bedrijfsresultaten moeten anders vastgesteld worden.	Op grond van de rechtspraak kan afgerekend worden met dit argument. Meerdere malen is door rechters besloten dat niet uit de Ontslagregeling of de toelichting daarop blijkt dat bedrijfsresultaten anders vastgesteld moeten worden. Dit is in strijd met de rechtszekerheid die werknemers kunnen ontleen aan de Ontslagregeling. ⁶
Er moet gekeken worden naar het gemiddelde van de drie boekjaren.	Dit is onjuist. Er is voldoende reden om aan te nemen dat naar de drie boekjaren apart moet worden gekeken. Dit blijkt uit de taalkundige uitleg, maar ook uit de werkwijze van het UWV. Zij toetsen namelijk de drie boekjaren apart.
'Ik hoef naar redelijkheid en billijkheid geen transitievergoeding te betalen.'	De redelijkheid en billijkheid is al verdisconteerd in de Ontslagregeling waardoor grote terughoudendheid op zijn plaats is. Alleen in heel uitzonderlijke gevallen kan hier een beroep op worden gedaan. ⁷
'Er zijn bijzondere financiële bijdragen die ik nog van het nettoresultaat af mag halen.'	In de Ontslagregeling is voldoende aanleiding te vinden om geen rekening te houden met bijzondere financiële bijdragen. Deze mogen dan ook niet alsnog van het nettoresultaat afgehaald worden. ⁸
'Ik doe een beroep op de teleologische (de bedoeling van partijen) uitleg van de Ontslagregeling.'	Een beroep hierop faalt. Er moet gekeken worden naar de taalkundige uitleg van de Ontslagregeling. ⁹
De werkgever heeft de arbeidsovereenkomst in het nieuwe jaar opgezegd, terwijl dit ook al in het oude jaar kon.	Dit is in strijd met het goed werkgeverschap. Men moet zich bij het ontslag om bedrijfseconomische redenen houden aan de wettelijke opzegtermijn en deze kan dan niet verlengd worden. ¹⁰

⁵ Hof Arnhem-Leeuwarden 22 maart 2017, ECLI:NL:GHARL:2017:2440.

⁶ Rb. Zeeland-West-Brabant (zittingsplaats Breda) 14 juni 2016, ECLI:NL:RBZWB:2016:3517 en Rb. Zeeland-West-Brabant (zittingsplaats Tilburg) 30 maart 2016, ECLI:NL:RBZWB:2016:1838 en Rb. Noord-Nederland (zittingsplaats Assen) 5 juli 2016, ECLI:NL:RBNNE:2016:3099.

⁷ Rb. Limburg (zittingsplaats Roermond) 14 november 2016, ECLI:NL:RBLIM:2016:9806 en Rb. Limburg (zittingsplaats Roermond) 8 december 2016, ECLI:NL:RBLIM:2016:10701.

⁸ Rb. Zeeland-West-Brabant (zittingsplaats Tilburg) 30 maart 2016, ECLI:NL:RBZWB:2016:1838.

⁹ Rb. Noord-Nederland (zittingsplaats Assen) 5 juli 2016, ECLI:NL:RBNNE:2016:3099.

¹⁰ Rb. Oost-Brabant (zittingsplaats 's-Hertogenbosch) 8 juli 2016, ECLI:NL:RBOBR:2016:3644 en Rb. Oost-Brabant (zittingsplaats 's-Hertogenbosch) 8 juli 2016, ECLI:NL:RBOBR:2016:3645.

‘Er zijn meerdere vestigingen van het bedrijf met meer dan 25 werknemers, maar in de vestiging waar het slecht gaat en gereorganiseerd waar het slecht gaat werken minder dan 25 werknemers.’	Een beroep hierop slaagt niet. Er moet namelijk op grond van de wet en jurisprudentie gekeken worden naar de gehele entiteit, en niet naar alleen de vestiging.¹¹
‘Ik kan altijd nog een beroep op de overbruggingsregeling transitievergoeding doen.’	Zowel voor de werknemer als de werkgever geldt dat zij binnen drie maanden na het eindigen van de arbeidsovereenkomst een beroep kunnen doen op de overbruggingsregeling transitievergoeding. Daarna zal de werkgever die een beroep doet op de overbruggingsregeling transitievergoeding of de werknemer die een beroep doet op de volledige transitievergoeding niet-ontvankelijk worden verklaard.¹² Een werknemer hoeft echter alleen een beroep te doen op de volledige transitievergoeding indien hij het niet eens is met de lagere transitievergoeding die hij op grond van de overbruggingsregeling transitievergoeding heeft gekregen. Voor de werkgever geldt ook nog het volgende. Als de werkgever een weigering van het UWV heeft gehad om gebruik te maken van de overbruggingsregeling transitievergoeding, is het niet voldoende om de reactie van de werknemer af te wachten bij het betalen van de lagere transitievergoeding. Als de werkgever het niet eens is met het besluit van het UWV, kan hij een verzoekschrift bij de kantonrechter indienen.¹³

¹¹ Rb. Rotterdam 8 februari 2017, ECLI:NL:RBROT:2017:1931.

¹² Rb. Gelderland (zittingsplaats Arnhem) 12 april 2017, ECLI:NL:RBGEL:2017:2155.

¹³ Rb. Gelderland (zittingsplaats Arnhem) 14 februari 2017, ECLI:NL:RBGEL:2017:1080 en Rb. Gelderland (zittingsplaats Arnhem) 12 april 2017, ECLI:NL:RBGEL:2017:2155.

Bijlage IX: Afwijzingsbrief/geen volledige transitievergoeding

Deze brief is bedoeld om naar de cliënt te sturen in het geval de werkgever voldoet aan de voorwaarden van de overbruggingsregeling transitievergoeding en daarom de lagere transitievergoeding heeft betaald.

Brief

Geachte heer/mevrouw XXX,

Op XXX hebt u een verzoek tot rechtsbijstand gedaan omtrent de UWV-ontslagprocedure. In ons gesprek van XXX heb ik u medegedeeld dat de werkgever een beroep heeft gedaan op de overbruggingsregeling transitievergoeding. Ik heb u gezegd dat ik voor u ging uitzoeken of de werkgever deze overbruggingsregeling transitievergoeding terecht heeft aangevraagd. Middels deze brief geef ik u mijn advies.

Of

Op XXX hebt u een verzoek tot rechtsbijstand gedaan, omdat uw werkgever is overgegaan tot betaling van de lagere transitievergoeding. Uw vraag is of uw werkgever dit terecht heeft gedaan. Middels deze brief geef ik u mijn advies.

Uw situatie

U hebt van XXX tot XXX een arbeidsovereenkomst gehad bij uw voormalig werkgever.

Uw werkgever heeft uw ontslag bij het UWV aangevraagd op grond van bedrijfseconomische redenen. Daarbij heeft uw werkgever een verklaring aangevraagd om gebruik te maken van de overbruggingsregeling transitievergoeding.

Of

Op XXX is het dienstverband geëindigd op grond van bedrijfseconomische redenen. Uw (voormalig) werkgever is overgegaan tot betaling van de transitievergoeding ter hoogte van € XXX. Uw (voormalig) werkgever heeft dit gedaan, omdat hij van mening is dat voldaan is aan de voorwaarden van de overbruggingsregeling transitievergoeding.

Juridisch kader

Ik moet u helaas mededelen dat uw voormalig werkgever juist gehandeld heeft door de overbruggingsregeling transitievergoeding *aan te vragen/aan u de lagere transitievergoeding te betalen*.

Op grond van de wet hebt u in beginsel recht op een transitievergoeding. U bent immers langer dan 24 maanden in dienst geweest en de arbeidsovereenkomst *is/wordt* door de werkgever opgezegd. De transitievergoeding zou € XXX bedragen. Uw (voormalig) werkgever voldoet echter aan de voorwaarden van de overbruggingsregeling transitievergoeding.

Uw (voormalig) werkgever valt onder de noemer 'kleine werkgever'. Hij heeft namelijk minder dan 25 werknemers in dienst en uw arbeidsovereenkomst is/wordt opgezegd op grond van bedrijfseconomische redenen wegens een slechte financiële situatie. Daarnaast heb ik de jaarcijfers van uw (voormalig) werkgever bekeken. Daaruit is gebleken dat het nettoresultaat over de drie voorgaande boekjaren kleiner is geweest dan nul, het eigen vermogen negatief was en de vlottende activa kleiner waren dan de kortlopende schulden.

Conclusie

Gelet op voornoemde hebt u geen recht op de volledige transitievergoeding. Uw werkgever is u de lagere transitievergoeding verschuldigd. De hoogte van de transitievergoeding wordt dan berekend aan de hand van uw laatstverdiende loon vanaf 1 mei 2013 tot het einde dienstverband. In uw geval bedraagt de transitievergoeding € XXX.

Het spijt mij u niet beter te kunnen berichten.

Ik vertrouw erop u hiermede voldoende geïnformeerd te hebben. Mocht u nog vragen hebben, kunt u mij telefonisch of via de e-mail bereiken.

Bijlage X: Brief werkgever

Deze brief kan gestuurd worden naar de werkgever op het moment dat de jurist erachter komt dat niet is voldaan aan de voorwaarden van de overbruggingsregeling transitievergoeding.

Brief

Geachte heer/mevrouw XXX,

Tot mij wendde zich uw voormalig werknemer XXX wonende te XXX aan het adres XXX met het verzoek zijn/haar belangen te behartigen.

Tussen u en cliënt heeft van XXX tot XXX een arbeidsovereenkomst bestaan. Op XXX heeft u met toestemming van het UWV de arbeidsovereenkomst van cliënt beëindigd op grond van XXX. U hebt cliënt een transitievergoeding betaald van € XXX. Uit de door mij ontvangen stukken is gebleken dat de hoogte van de transitievergoeding onjuist berekend is.

Juridisch kader

Op grond van artikel 7:673 BW heeft cliënt recht op een transitievergoeding. Hij is immers langer dan 24 maanden in dienst geweest en u heeft de arbeidsovereenkomst opgezegd. Uit mijn berekening volgt dat cliënt recht heeft op een transitievergoeding van € XXX.

Uit de stukken is mij gebleken dat u een beroep hebt gedaan op de overbruggingsregeling transitievergoeding. Dit hebt u echter onterecht gedaan, omdat u niet voldoet aan de voorwaarden van de regeling.

Hier het juridisch kader verder invullen waarom werkgever niet voldoet aan de voorwaarden van de overbruggingsregeling transitievergoeding. Zie hiervoor bijlage IX.

Conclusie

Gelet op bovenstaande hebt u onterecht gebruik gemaakt van de overbruggingsregeling transitievergoeding. Ik verzoek u daarom binnen XX dagen het restant van de transitievergoeding ter hoogte van € XXX over te maken op het bij u bekende rekeningnummer van cliënt. Indien u niet overgaat tot het betalen van het restant van de transitievergoeding, ben ik genoodzaakt een gerechtelijke procedure te starten waarvan alle kosten op u verhaald worden.

Ik vertrouw erop u hiermede voldoende geïnformeerd te hebben.