

Handleiding compensatie transitievergoeding bij ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid¹

De Wet werk en zekerheid (WWZ) stelt dat werknemers die na een dienstverband van tenminste twee jaar uit dienst gaan, recht hebben op een transitievergoeding. Dit geldt óók voor werknemers die twee jaar ziek zijn geweest, onder de WIA vallen en als gevolg hiervan uit dienst gaan. Voor veel werkgevers voelt dit onrechtvaardig aan: ze hebben immers het loon bij ziekte doorbetaald, hebben in die periode tijd en geld gestoken in de re-integratie van de zieke werknemer en worden mogelijk ook nog **tien jaar** verantwoordelijk voor de arbeidsongeschiktheidsuitkering.

Er is dan ook veel kritiek op (dit onderdeel van) de wet geweest. Gelukkig is er een oplossing, die in april 2020 ingaat voor alle werkgevers in Nederland: een compensatieregeling.

Wanneer komt u in aanmerking op de compensatie?

- het beëindigen van een arbeidsovereenkomst bij ziekteverzuim en/of arbeidsongeschiktheid;
- het eindigen van een arbeidsovereenkomst van rechtswege bij ziekteverzuim en/of arbeidsongeschiktheid. Dit zijn veelal de tijdelijke arbeidsovereenkomsten die bij ziekteverzuim en/of arbeidsongeschiktheid eindigen en er voor de ex-werknemer recht bestaat op een Ziektewet-uitkering².

Wanneer kunt u de compensatie aanvragen?

Om antwoord te geven op deze vraag dient er onderscheid gemaakt te worden tussen twee situaties. Vanaf april 2020 is het mogelijk om de compensatie aan te vragen bij het UWV voor zowel nieuwe aanvragen alsook alle betaalde transitievergoedingen bij ziekteverzuim en/of arbeidsongeschiktheid tussen 1 juli 2015 en april 2020.

Transitievergoedingen tussen 1 juli 2015 en 1 april 2020

Vanaf 1 april 2020 kunt u de compensatie bij het UWV aanvragen tot uiterlijk 30 september 2020. Het UWV verwacht voor deze aanvragen maximaal 6 maanden nodig te hebben om een beslissing te nemen en de compensatie uit te betalen. Deze regeling vervalt uiterlijk 1 januari 2022.

Transitievergoedingen na 1 april 2020

Voor alle betaalde transitievergoedingen na 1 april 2020 kunt u de compensatie binnen 6 maanden na het betalen van de transitievergoeding aanvragen. Indien u gebruikmaakt van de mogelijkheid om de transitievergoeding in termijnen uit te betalen, dan kunt u de compensatie binnen 6 maanden na de laatste betaling aanvragen. Het UWV verwacht binnen 8 weken een beslissing te nemen en de compensatie uit te betalen.

Voor welke kosten krijgt u compensatie?

U krijgt in beginsel compensatie voor de betaalde transitievergoeding inclusief de eventueel daarop in mindering gebrachte transitie- en inzetbaarheidskosten. Deze transitie- en inzetbaarheidskosten dienen wel te voldoen aan de voorwaarden zoals omschreven in **art. 7:673, zesde lid. BW** en het **Besluit voorwaarden in mindering brengen kosten op transitievergoeding**.

>>

‘Werknemers die na een tenminste twee jaar uit dienst gaan, hebben recht op een transitievergoeding. Dit geldt óók voor werknemers die twee jaar ziek zijn geweest, onder de WIA vallen en als gevolg hiervan uit dienst gaan.’

¹Aon geeft geen juridisch advies over ontslag. Dit document is slechts bedoeld als hulpmiddel om de compensatie van de transitievergoeding bij (langdurige) ziekte en/of arbeidsongeschiktheid bij het UWV aan te vragen.

²In het concept Wetsvoorstel Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB); wordt een beperking hierop voorgesteld. Een medewerker dient minimaal twee jaar ziek te zijn voor ontslag om als werkgever aanspraak te maken op de compensatieregeling. Belangrijk om te vermelden is dat dit wetsvoorstel nog niet is aangenomen door de Tweede en Eerste Kamer.

Beperkingen

- De compensatie van de transitievergoeding is gebaseerd op de wettelijk verschuldigde transitievergoeding op de laatste dag van het einde van de loondoorbetalingsplicht.
- De compensatie van de transitievergoeding is nooit hoger dan het wettelijk gemaximeerde bedrag.
- De compensatie van de transitievergoeding is nooit hoger dan het brutoloon (exclusief werkgeverslasten) wat tijdens de loondoorbetalingperiode is betaald.
- De compensatie van de transitievergoeding bij een eventuele loonsanctie (3e jaar loondoorbetaling), wordt tot het reguliere einde van de loondoorbetalingsplicht vergoed. Het 3e jaar, wat kan zorgen voor een hogere transitievergoeding, is voor rekening van de werkgever.

Aan te leveren informatie

Het UWV stelt een formulier voor de aanvraag van de compensatie voor u beschikbaar. Daarnaast moet aanvullende documentatie aangeleverd worden. Hieronder hebben wij een overzicht gemaakt met subcategorieën.

- arbeidsovereenkomst;
- bewijs voor beëindiging van de arbeidsovereenkomst:
 - o beschikking van het UWV met toestemming voor ontslag;
 - o beschikking van de Kantonrechter;
 - o beëindigingsovereenkomst met wederzijds goedvinden wegens langdurige arbeidsongeschiktheid.

Extra nodig:

- WIA-aanvraag (heeft UWV zelf);
- bedrijfsartsverklaring (dient werkgever aan te leveren);
- door eindigen van arbeidsovereenkomst van rechtswege (niet verlengen contract):
 - o Ziektewet-aanvraag (heeft UWV zelf);
 - o WIA-aanvraag (heeft UWV zelf);
 - o bedrijfsartsverklaring (dient werkgever aan te leveren).
- het tijdens ziekte betaalde loon (a.d.h.v. loonstroken);
- de gegevens die gebruikt zijn om de hoogte van de transitievergoeding te berekenen;
- bewijs van betaling van de (transitie)vergoeding⁴.

Wij helpen u graag
succesvol te ondernemen

Meer informatie? Neem contact
op met:

Koen Kerstens
Health & Human Capital
Consultant
06 523 379 22
koen.kerstens@aon.nl

Jasper Broers
Consultant Propositions
06 129 354 49
jasper.broers@aon.nl

aon.nl/vitaliteit

⁴Maakt u gebruik van de mogelijkheid om de transitievergoeding in termijnen te betalen, dan dient u de betalingsbewijzen te overhandigen waaruit blijkt dat de gehele vergoeding is voldaan.