

December 2019

## ***Compensatieregeling transitievergoeding bij ontslag langdurige arbeidsongeschiktheid en nieuwe formule berekening transitievergoeding.***



**Op 1 april 2020 treedt de compensatieregeling bij ontslag langdurige arbeidsongeschikten in werking.** Doel van de compensatieregeling is het voorkomen van dubbele kosten voor werkgevers, te weten het loon dat gedurende twee jaar ziekte is betaald en de transitievergoeding die bij ontslag verschuldigd is. Het UWV compenseert deze transitievergoeding op verzoek van de werkgever. Daarnaast geldt er vanaf 01-01-2020 een nieuwe formule voor de berekening van de transitievergoeding.

---

Met de Regeling compensatie transitievergoeding kan de werkgever de betaalde transitievergoeding, bij dienstverbanden die vanaf 01-07-2015 wegens langdurige arbeidsongeschiktheid zijn beëindigd, terugkrijgen. **Lag het einde van de periode van twee jaar ziek zijn voor 01-07-2015 dan is compensatie echter niet mogelijk.** Daarnaast voorkomt de regeling dat werknemers lang in onzekerheid blijven. Vanwege de kosten van de transitievergoeding hebben werkgevers namelijk vaak het dienstverband, na twee jaar ziekte, niet beëindigd (slapende arbeidsovereenkomst).

Aan het te compenseren bedrag is echter wel een maximum verboden. De compensatie is maximaal de transitievergoeding die is opgebouwd vanaf het begin van het dienstverband tot het moment dat de werknemer twee jaar ziek is.

Over de periode waar sprake was van een verlengde loondoorbetalingsverplichting (geheel of gedeeltelijke derde ziektejaar) of de periode waarover het dienstverband slapende is gehouden, is ook transitievergoeding opgebouwd en door werkgever verschuldigd aan werknemer. Dit deel van de transitievergoeding wordt echter **niet** door het UWV gecompenseerd. Verder geldt dat een beëindigingsovereenkomst (vaststellingsovereenkomst) uit 2019 met een einddatum in 2020 moet worden afgehandeld conform de in 2019 geldende formule voor de berekening van de transitievergoeding.

De transitievergoeding dient dus berekend te worden op basis van het maandsalaris (bruto bedrag incl. vakantietoeslag) en de duur van de arbeidsovereenkomst tot het moment dat de werknemer twee jaar ziek is:

- Een derde van het maandsalaris per dienstjaar voor de eerste tien dienstjaren;
- De helft van het maandsalaris per dienstjaar na het tiende dienstjaar;
- Toeslag voor 50-plussers.

De hoge Raad heeft op 08-11-2019 besloten dat de werkgever, op grond van goed werkgeverschap, in beginsel gehouden is in te stemmen met een verzoek van de werknemer om het (slapende) dienstverband met wederzijds goedvinden te beëindigen. De werkgever is dan een transitievergoeding verschuldigd ter hoogte van het bedrag, zoals die verschuldigd zou zijn bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst na 104 weken ziekte (of na de periode van een eventuele loonsanctie). Gebeurt dit nog voor 01-01-2020 dan geldt de hoge compensatie (regeling transitievergoeding 2019). Ook in deze situaties zal het UWV tot compensatie overgaan, met uitzondering van de periode van een eventuele loonsanctie en/of dat het dienstverband slapend is gehouden.

Het UWV zal voor deze **(oude) compensatiegevallen** in principe **een beslistermijn van 6 maanden** hanteren. Daarmee zal de werkgever op z'n vroegst eind 2020 het compensatiebedrag op zijn bankrekening terugzien.

Bij de aanvraag van de compensatie transitievergoeding kan Wegéon de werkgever helpen. Onze huisjurist kan voor de werkgever, na ontvangst van een compleet aanvraagdossier, de aanvraag bij het UWV verzorgen. Dit kan echter pas op z'n vroegst per 01-04-2020. De voorbereidingen kunnen nu echter al worden opgestart. Dit adviseren wij ook. De kosten, voor het namens de werkgever aanvragen van het compensatiebedrag, luiden per dossier euro 350,00 excl. BTW. Dit bedrag geldt alleen als onderstaande informatie in één keer compleet wordt aangeleverd.

Onderstaand het overzicht van de informatie/zaken die nodig zijn om een compensatieverzoek in te kunnen dienen (afkomstig uit de Regeling compensatie transitievergoeding):

- dat sprake was van een arbeidsovereenkomst;
- de duur van de arbeidsovereenkomst;
- dat de werknemer ziek uit dienst is gegaan;
- dat transitievergoeding is betaald;
- hoe de berekening van de transitievergoeding heeft plaatsgevonden; en
- hoe hoog de kosten van de loondoorbetaling tijdens ziekte waren.

De werkgever zal hiertoe de volgende gegevens moeten verstrekken:

- Kopie van de arbeidsovereenkomst met de betreffende werknemer.
- Wanneer de arbeidsovereenkomst niet van rechtswege is geëindigd: bescheiden waaruit blijkt dat de arbeidsovereenkomst is beëindigd wegens langdurige arbeidsongeschiktheid. Dit kan zijn:
  - de beschikking waaruit blijkt dat UWV toestemming heeft verleend voor opzegging van de arbeidsovereenkomst wegens langdurige arbeidsongeschiktheid;
  - de beschikking van de kantonrechter waaruit blijkt dat de arbeidsovereenkomst om 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.
- Wanneer de arbeidsovereenkomst niet is opgezegd wegens langdurige arbeidsongeschiktheid na toestemming van UWV: een verklaring van de werkgever dat de werknemer ziek was op het moment dat de arbeidsovereenkomst eindigde, de periode gedurende welke de werknemer ziek is geweest en de naam van de behandelend bedrijfsarts.
- Het door de werkgever tijdens ziekte betaalde loon (aan de hand van loonstroken).
- De gegevens die gebruikt zijn om de hoogte van de transitievergoeding te berekenen.
- Bewijs van betaling van de (transitie)vergoeding. Bij betaling in termijnen zullen betalingsbewijzen moeten worden overlegd waaruit blijkt dat de gehele vergoeding is voldaan.

In de meeste gevallen zal gelden dat UWV een beschikking heeft gegeven betreffende de aanvraag voor een uitkering op grond van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA-uitkering) of, als de arbeidsovereenkomst van rechtswege is geëindigd, ziekingeld heeft toegekend op grond van de Ziektewet. Uit die gegevens blijkt dan dat de werknemer ziek was bij het einde van de arbeidsovereenkomst. Wanneer UWV niet over deze informatie beschikt, dient de werkgever een verklaring af te leggen dat de werknemer ziek was bij het einde van de arbeidsovereenkomst, waarbij de datum van de aanvang van de ziekte vermeld wordt, evenals de naam van de bedrijfsarts die deze ziekte heeft vastgesteld.

Ook voor nieuwe gevallen (een toekomstige beëindiging van de arbeidsovereenkomst in verband met langdurige arbeidsongeschiktheid) kan vanaf 01-04-2020 compensatie worden aangevraagd. Dit kan, volgens de uitspraak van de Hoge Raad op 14-09-2018, ook bij een gedeeltelijke beëindiging van de arbeidsovereenkomst. De werknemer heeft in dat geval recht op een gedeeltelijke (naar rato) transitievergoeding.

**Voor nieuwe gevallen** (vaststellingsovereenkomst getekend na 31-12-2019 en een beëindigingsdatum van de arbeidsovereenkomst in 2020) is bepaald dat de aanvraag voor **compensatie** binnen zes maanden na volledige betaling van het transitiebedrag moet worden ingediend. Voor deze vergoeding wordt uitgegaan van de nieuwe rekenmethode.

**De hoogte van de transitievergoeding in 2020 luidt: een derde van het bruto maandsalaris incl. vakantietoeslag over de daadwerkelijke periode van het dienstverband.** Tot 2020 ontvangen 50-plussers en werknemers met een dienstverband langer dan 10 jaar een hogere transitievergoeding. Per 1 januari 2020 komt de verhoogde opbouw voor de 10+ dienstjaren en de extra opbouw voor 50-plussers te vervallen.

Vanaf 2020 ontvangt dus elke ontslagen werknemer een transitievergoeding volgens dezelfde formule. Het aantal dienstjaren wordt berekend vanaf de eerste maand van het dienstverband. Dus ook bij ontslag na een dienstverband van één jaar of bij niet verlengen van een tijdelijk contract ontvangt de werknemer een transitievergoeding. Heeft de beëindiging te maken met ziekte/ (langdurige) arbeidsongeschiktheid dan kan er gecompenseerd worden.

*(Deze Nieuwsbrief is met de meeste zorgvuldigheid opgesteld. Desondanks kunnen er aan de inhoud geen rechten worden ontleend)*