

# Infoblad

## Compensatie transitievergoeding voor werkgevers

**Op 26 februari is de Regeling Compensatie Transitievergoeding gepubliceerd in de Staatscourant. Daarmee is nu definitief vastgesteld dat werkgevers per 1 april 2020 een compensatie kunnen aanvragen van de transitievergoeding bij ontslag na langdurige arbeidsongeschiktheid. De Tweede en Eerste Kamer hadden in de zomer van 2018 al ingestemd met dit wetsvoorstel. Werkgevers krijgen het geld van de transitievergoeding terug die zij na twee jaar ziekte aan een werknemer moeten betalen. De compensatie kan ook met terugwerkende kracht worden aangevraagd voor transitievergoedingen die sinds 1 juli 2015 zijn betaald aan werknemers die na twee jaar ziekte zijn ontslagen.**

Let op: Om in aanmerking te komen voor deze vergoeding is het belangrijk dat werkgevers de juiste informatie in hun administratie bewaren. Dit infoblad geeft uitleg over het wetsvoorstel en wat dit betekent voor werkgevers zodat ze zich hier tijdig op kunnen voorbereiden.

### Over het Wetsvoorstel compensatie transitievergoeding

Sinds 1 juli 2015 heeft een werknemer recht op een zogenoemde transitievergoeding - een geldbedrag - als zijn arbeidsovereenkomst minimaal twee jaar heeft geduurd en de werkgever hem of haar ontslaat. Veel werkgevers ervaren dit als onrechtvaardig. Want werkgevers moeten tijdens de eerste twee ziektejaren ook al loon doorbetalen (of zich daarvoor verzekeren) en hebben ook verplichtingen om de werknemer te laten re-integreren op het werk. MKB-Nederland en VNO-NCW hebben ervoor gelobbyd – met succes - om de wetgeving aan te passen.

De Tweede Kamer en Eerste Kamer stemden voor de zomer van 2018 in met een wetsvoorstel dat de gevolgen bij ontslag op een aantal punten verbetert voor met name het midden- en kleinbedrijf.

De nieuwe regeling zorgt ervoor dat de transitievergoeding die werkgevers moeten betalen bij het ontslag na twee jaar van langdurig zieke werknemers wordt gecompenseerd. Hiermee worden de risico's

voor werkgevers om mensen aan te nemen enigszins verlaagd. Dit is dan ook een belangrijke stap naar verdere verlaging van de risico's om mensen aan te nemen. De regeling treedt in werking op 1 april 2020 en heeft een terugwerkende kracht tot 1 juli 2015 (toen de verplichte vergoeding inging, als onderdeel van de Wet Werk en Zekerheid). De gekozen ingangsdatum hangt samen met de voorbereidingstijd die UWV nodig heeft. UWV gaat de compensatieregeling uitvoeren.

*Noot: Dit betekent niet dat een werknemer na een langdurige ziekteperiode geen transitievergoeding meer zou krijgen. Werkgevers moeten deze nog steeds betalen, maar krijgen hiervoor compensatie uit het Algemeen Werkloosheidsfonds (Awf).*

### **Regels voor de aanvraag: zowel voor nieuwe situaties als met terugwerkende kracht tot 1 juli 2015**

- De aanvraag voor compensatie kan zien op vergoedingen die door de werkgever worden verstrekt op of na 1 april 2020, de dag waarop de nieuwe regeling in werking treedt (hierna: structurele situatie), maar ook op vergoedingen die daarvoor (tussen 1 juli 2015 en 1 april 2020) zijn verstrekt (hierna: oude gevallen).
- Voor de *structurele situatie* is bepaald dat de compensatie uiterlijk zes maanden na betaling van de volledige (transitie)vergoeding aangevraagd kan worden. Betaalt een werkgever de transitievergoeding in termijnen (dit mag), dan kan hij een aanvraag indienen ná de laatste betaling.
- Er is voor gekozen om voor *oude gevallen* te regelen dat een aanvraag uiterlijk 30 september 2020 moet worden ingediend. Hierdoor is de maximale termijn voor het indienen van een verzoek voor oude gevallen ook zes maanden, te rekenen vanaf het moment dat deze regeling ingaat (1 april 2020). Er is zo geen verschil tussen werkgevers die vlak voor en werkgevers die vlak na 1 april 2020 een (transitie)vergoeding betalen bij beëindiging na twee jaar ziekte.
- Als moment van betaling (het moment waarop de werkgever de werknemer de vergoeding betaalt) is het moment bepalend dat het bedrag is afgeschreven van de rekening van de werkgever.

### **Gegevens die de werkgever moet verstrekken**

De aanvraag moet alle gegevens en papieren bevatten die voor de beslissing nodig zijn en waarover de aanvrager 'redelijkerwijs' de beschikking kan krijgen.

Concreet betekent dit dat de werkgever gegevens moet overleggen waarom hij recht heeft op compensatie en de hoogte daarvan. Met die gegevens, en eigen informatie, kan UWV de aanvraag inhoudelijk beoordelen.

UWV begeleidt werkgevers zoveel mogelijk bij het indienen (zoveel mogelijk digitaal, via de computer) van een aanvraag. Hiervoor komt een speciaal formulier beschikbaar met duidelijk vermeld informatie UWV nodig heeft om de aanvraag te kunnen beoordelen. aanvraag, aan de hand van genoemd formulier, verloopt (zoveel mogelijk) langs

elektronische weg. Dit bevordert dat een aanvraag om compensatie zo volledig mogelijk wordt ingediend en het een vlotte afhandeling ervan.

Is een werkgever het niet eens met de beslissing van UWV, dan kan hij in hoger beroep bij de Centrale Raad van Beroep.

Om te beoordelen of een werkgever recht heeft op compensatie en zo ja, de hoogte daarvan, moet UWV in ieder geval het volgende kunnen vaststellen:

- dat er 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 moet hiervoor de volgende gegevens verstrekken:*

- 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.
- is de arbeidsovereenkomst niet opgezegd wegens langdurige arbeidsongeschiktheid na toestemming van UWV, dan:
  - 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)
- gegevens die gebruikt zijn om de hoogte van de transitievergoeding te berekenen
- bewijs van betaling van de (transitie)vergoeding. Bij betaling in termijnen moet de werkgever bewijzen dat de gehele vergoeding is uitgekeerd.

Voor de oude gevallen zal gelden dat UWV vaak 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, ziekengeld heeft toegekend (op grond van de Ziektewet). Hieruit blijkt dat de werknemer ziek was bij het einde van de arbeidsovereenkomst. Heeft UWV deze

informatie niet, dan moet de werkgever een verklaring afleggen dat de werknemer ziek was bij het einde van de arbeidsovereenkomst. Daarbij meldt hij de datum van de aanvang van de ziekte en de naam van de bedrijfsarts die deze ziekte heeft vastgesteld.

UWV zal als een aanvraag niet compleet is, de werkgever 14 (structurele situatie) of 28 (oude gevallen) dagen de tijd geven deze aan te vullen.

### **Beslistermijn UWV**

Voor de structurele situatie geldt dat UWV binnen 'een redelijke termijn' na ontvangst van de (volledige) aanvraag moet beslissen of de werkgever compensatie ontvangt. Dit is in ieder geval binnen acht weken. Lukt dit niet, dan moet UWV de werkgever binnen die acht weken informeren en melden welke termijn de werkgever op de hoogte en noemt daarbij een redelijke termijn waarbinnen de werkgever de beschikking zal ontvangen.

Voor aanvragen die oude gevallen betreffen, is het niet haalbaar om binnen de termijn van acht weken te beslissen. Dit omdat verwacht wordt dat tijdens de eerste zes maanden na 1 april 2020, als deze regeling ingaat, een groot aantal aanvragen wordt ingediend. Voor deze oude gevallen geldt daarom dat UWV binnen zes maanden na ontvangst op de aanvraag moet beslissen.

Als de aanvraag niet compleet is en UWV de werkgever de mogelijkheid biedt deze aan te vullen, dan zal de termijn voor een beslissing worden bevroren (opgeschort) tot de dag waarop de aanvraag is aangevuld of de daarvoor gestelde termijn ongebruikt is verstreken.

### **Afwijken bij cao**

Werkgevers en Werknemers kunnen in cao's andere afspraken maken over de transitievergoeding die verschuldigd is bij ontslag om bedrijfseconomische redenen (dus niet vanwege ziekte). Wel moet de cao dan voorzien in een redelijke financiële vergoeding of in voorzieningen die de kans op nieuw werk vergroten.

*Het wetsvoorstel is het resultaat van een lange lobby van MKB-Nederland en VNO-NCW. De optelsom van risico's van én twee jaar loondoorbetaling bij ziekte én het moeten betalen van een transitievergoeding moet naar beneden worden gebracht. Dit wetsvoorstel is nog niet perfect. Maar het is een belangrijke eerste stap.*

#### **Colofon**

Dit infoblad is een uitgave van de Koninklijke Vereniging MKB-Nederland en Vereniging VNO-NCW,  
Postbus 93002,  
2509 AA Den Haag  
T. 070 – 349 09 09  
[www.mkb.nl](http://www.mkb.nl)  
[www.vno-ncw.nl](http://www.vno-ncw.nl)

Dit infoblad is met zorg samengesteld. Er kan echter geen enkele aansprakelijkheid worden aanvaard voor eventuele onjuistheden of onvolkomenheden. Vermenigvuldiging van (delen van) deze uitgave is toegestaan, mits met bronvermelding.

© Copyright Koninklijke Vereniging MKB-Nederland maart 2019