

Factsheet Compensatie transitievergoeding langdurige arbeidsongeschiktheid

Op 1 april 2020 treedt de Compensatieregeling transitievergoeding langdurige arbeidsongeschiktheid in werking. Vanaf die datum kan een werkgever, die na beëindiging van de arbeidsovereenkomst in verband met langdurige arbeidsongeschiktheid van de werknemer een (transitie)vergoeding heeft betaald, een verzoek indienen voor compensatie bij het UWV. In deze factsheet wordt ingegaan op deze regelgeving, in de vorm van vragen en antwoorden.

Relevante regelgeving en berichtgeving zijn:

- Wet van 11 juli 2018, houdende maatregelen met betrekking tot de transitievergoeding bij ontslag wegens bedrijfseconomische omstandigheden of langdurige arbeidsongeschiktheid (Stb. 2018, 234)
- De Wet arbeidsmarkt in balans (Stb 2019, 219)
- Regeling compensatie transitievergoeding, 18 februari 2019 (Stcrt. 2019, 10547).
- Inwerkingtredingsbesluit d.d. 20 februari 2019 (Stb. 2019, 76).
- [Kamerbrief van de minister van SZW aan de Tweede Kamer d.d. 13 december 2019](#)

1. Wanneer een slapend dienstverband wordt beëindigd en er wordt conform de uitspraak van de Hoge Raad van 8 november 2019¹ een vergoeding betaald, komt deze vergoeding dan in aanmerking voor compensatie?

Ja, UWV zal ook deze vergoedingen, voor zover ook aan de overige voorwaarden van de Compensatieregeling transitievergoeding is voldaan, compenseren.

2. De opbouw van de transitievergoeding wijzigt met ingang van 1-1-2020. Wat heeft dat voor gevolgen voor de compensatie die op grond van de Compensatieregeling transitievergoeding wordt toegekend?

Er is voor de Compensatieregeling overgangsrecht van toepassing. Dat overgangsrecht bepaalt dat wanneer het einde van de wachttijd (het einde van de 104 weken ziekte, eventueel verlengd met de periode van loonsanctie) vóór 1 januari 2020 ligt, maar de procedure tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst na 1 januari 2020 start, de compensatie berekend wordt volgens de nieuwe berekening (die lager kan uitvallen). Dit is geregeld in artikel XIII lid 2 van de Wab.

3. Welk moment is in het kader van dit overgangsrecht bepalend voor de vraag wanneer een procedure tot beëindiging van het dienstverband is gestart?

Dat is bepaald in artikel XII van de Wab en hangt af van de wijze van beëindiging van het dienstverband:

- Bij opzegging van de arbeidsovereenkomst met toestemming van UWV is het moment bepalend waarop het verzoek om toestemming voor ontslag is ingediend.
- Bij ontbinding van de arbeidsovereenkomst is het moment bepalend waarop het verzoekschrift bij de Kantonrechter is ingediend.
- Bij een opzegging met instemming van de werknemer is het moment bepalend waarop de werknemer heeft ingestemd met de opzegging.

¹ ECLI:HR:2019:1734

In lijn met dit overgangsrecht moet er bij een beëindiging van de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden worden uitgegaan van het moment waarop overeenstemming is bereikt tussen partijen over de beëindiging van het dienstverband.

Het daadwerkelijke einde van de arbeidsovereenkomst kan wel na 1 januari 2020 liggen.

4. Wat zijn de gevolgen van het overgangsrecht voor de compensatie van vergoedingen die betaald worden op grond van het Hoge Raad arrest?

Voor situaties waar de 104 weken ziekte voor 1-1-2020 eindigt kan op grond van het Hoge Raad arrest een vergoeding verschuldigd zijn ter hoogte van de oude (hogere) berekening. Dit geldt ook wanneer de procedure tot beëindiging van het dienstverband na 1-1-2020 is gestart of, in geval van beëindiging met wederzijds goedvinden, partijen na 1-1-2020 overeenstemming bereiken. Als gevolg van het overgangsrecht wordt de hoogte van de compensatie dan echter berekend volgens de nieuwe berekening van de transitievergoeding. Om in dat geval aanspraak te maken op een compensatie ter hoogte van de oude (hogere) berekening dient dus voor 1-1-2020 de procedure tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst te zijn gestart, dan wel bij een beëindiging met wederzijds goedvinden tussen werkgever en werknemer overeenstemming zijn bereikt.

5. Wat zijn de gevolgen voor de hoogte van de compensatie wanneer tijdens de eerste twee jaar ziekte ook een uitkering (bijvoorbeeld een vervroegde IVA-uitkering (WIA), een WAZO-, WAJONG-, WGA- of Ziektewetuitkering (no-riskpolis)) of loonkostensubsidie is verstrekt (al dan niet via de werkgever) aan de zieke werknemer?

Op grond van artikel 7:673e, tweede lid, BW is de compensatie niet hoger dan het loon dat de werkgever gedurende twee jaar ziekte heeft betaald. Deze uitkeringen of subsidies worden niet als 'loon tijdens ziekte' beschouwd. Het gevolg daarvan zou zijn dat een lager bedrag zou worden gecompenseerd. Besloten is om dit onderdeel van de wet niet in werking te laten treden per 1 april 2020. Dat betekent dat de compensatie niet wordt gemaximeerd op het door de werkgever tijdens twee jaar ziekte betaalde loon.

6. Wat is de afhandeltermijn van UWV voor compensatieaanvragen die betrekking hebben op "oude gevallen"?

UWV heeft voor alle aanvragen waar het einde van de wachttijd (het einde van de 104 weken ziekte, eventueel verlengd met de periode van loonsanctie) is gelegen voor 1-4-2020 een afhandeltermijn van 6 maanden. Ook als beëindiging van het dienstverband en betaling van de (volledig) vergoeding na die datum heeft plaatsgevonden. De regeling Compensatie transitievergoeding wordt hiertoe gewijzigd.

7. Wat is de termijn waarbinnen een compensatieaanvraag moet worden ingediend?

Voor (transitie)vergoedingen die zijn betaald voor 1 april 2020 dient de aanvraag voor 1 oktober 2020 te zijn ingediend. Voor overige gevallen geldt dat de compensatieaanvraag uiterlijk 6 maanden na volledige betaling van de (transitie)vergoeding moet zijn ingediend. Ook wanneer het einde van de wachttijd dus is gelegen voor 1-4-2020, maar het dienstverband na 1-4-2020 wordt beëindigd en er na die datum een (transitie)vergoeding wordt betaald dient de aanvraag dus 6 maanden na de betaling te zijn ingediend.