

## **Compensatie transitievergoeding**

De Wet arbeidsmarkt in balans (WAB) heeft een verandering van de transitievergoeding tot gevolg. Vanaf 1 april 2020 kunnen werkgevers een compensatie ontvangen voor de betaalde transitievergoeding als zij een werknemer ontslaan in verband met langdurige arbeidsongeschiktheid. Er wordt hierbij geen onderscheid gemaakt naar aard van het dienstverband. Als een contract wordt ontbonden met wederzijds goedvinden, omdat de werknemer langdurig arbeidsongeschikt is, bestaat er ook recht op deze compensatie. Er is hiervoor gekozen, omdat men wil voorkomen dat werkgevers zich onnodig tot het UWV of de rechter wenden om de arbeidsovereenkomst te ontbinden.

Daarnaast zijn werkgevers een transitievergoeding verschuldigd als een werknemer wordt ontslagen in verband met bedrijfseconomische omstandigheden. De ontslagaanvraag wordt bij het UWV ingediend, omdat de werkgever een noodzakelijke kostenbesparing wil realiseren. Het vervolgens moeten betalen van een transitievergoeding draagt dan niet bij aan het realiseren van bestendige arbeidsrelaties, aldus de overheid. Onder ontslag, in verband met bedrijfseconomische redenen, wordt overigens mede verstaan ontslag in verband met het beëindigen van het bedrijf.

### **Aanvragen compensatie bij ontslag in verband met langdurige arbeidsongeschikthei**

Als een werkgever in aanmerking wil komen voor compensatie, dan moet hij hiervoor een aanvraag indienen bij het UWV. Het UWV zal aan werkgevers een formulier ter beschikking stellen, waaruit blijkt welke informatie zij digitaal moeten aanleveren. De aanvraag kan pas ingediend worden als de volledige betaling aan de werknemer heeft plaatsgevonden (dus bij een gespreide betaling, na betaling van de laatste termijn), maar moet binnen 6 maanden na de (laatste) betaling plaatsvinden. Het UWV zal dan binnen 8 weken een beslissing nemen.

De werkgever kan vanaf 1 april 2020 ook een compensatie aanvragen voor de betaalde transitievergoeding aan werknemers die in de periode 1 juli 2015 tot 1 april 2020 zijn ontslagen in verband met langdurige arbeidsongeschiktheid. Werkgevers zijn deze transitievergoeding namelijk pas vanaf 1 juli 2015 verschuldigd. Hiervoor heeft de werkgever 6 maanden de tijd, dus tot 1 oktober 2020.

### **Hoogte van de compensatie**

De werkgever krijgt een compensatie van de betaalde transitievergoeding én de eventueel gemaakte transitie- en inzetbaarheidskosten. Een werkgever mag deze kosten onder voorwaarden in mindering brengen op de transitievergoeding (Besluit voorwaarden in mindering brengen kosten op transitievergoeding). Ook deze kosten worden dus door het UWV gecompenseerd.

De hoogte van de compensatie wordt wel op een aantal punten beperkt:

- De periode waar de compensatie over wordt berekend eindigt na twee jaar ziekte. Na deze twee jaar hoeft de werkgever het loon immers niet meer door te betalen. De periode van de opzegtermijn blijft daarmee buiten beschouwing. Ook wil men hiermee voorkomen dat werknemers langer in dienst worden gehouden om zo recht te krijgen op een hogere compensatie.
- De compensatie is niet hoger dan het aan de werknemer tijdens ziekte betaalde bruto loon.
- Als de werkgever een loonsanctie opgelegd heeft gekregen, omdat hij onvoldoende re-integratie inspanningen heeft geleverd, dan telt deze periode niet mee.
- De compensatie bij beëindiging van het dienstverband met wederzijds goedvinden is alleen maar van toepassing als de reden van ontslag gelijk is aan een wettelijke reden waarbij recht zou bestaan op een transitievergoeding.

Nog voor de ingangsdatum heeft de overheid besloten dat de beperking die staat genoemd bij de 2e bullet nog niet wordt doorgevoerd. De compensatie kan hierdoor dus wel hoger zijn dan het tijdens ziekte betaalde bruto loon. Reden hiervoor is dat tijd nodig is om nader te onderzoeken of en hoe bij het vaststellen van het maximale compensatiebedrag rekening kan worden gehouden met eventueel verstrekte sociale zekerheidsuitkeringen en hoe dat door UWV kan worden uitgevoerd. Zo kan een werknemer bijvoorbeeld tijdens ziekte mogelijk al recht hebben op een uitkering op grond van de Ziektewet (no-riskpolis). Volgens de compensatieregeling wordt deze uitkering niet aangemerkt als tijdens ziekte betaald loon. De compensatie die de werkgever voor een dergelijke werknemer ontvangt zou daardoor dus ook beperkt worden. Dit vindt men niet wenselijk.

De compensatie zal betaald worden vanuit het Algemeen werkloosheidsfonds (Awf).

Heeft u vragen, opmerkingen of wilt u een afspraak maken, dan kunt u mij bereiken via:

T: 055-7851377

M: 06-16026504

E: erik@hertgerspensioenadvies.nl

Apeldoorn, 12-03-2020

Erik Hertgers

**Hertgers Pensioen Advies**

### **Disclaimer**

Dit artikel is geschreven naar de inzichten van 12 maart 2020. Hertgers Pensioen Advies heeft bij het redigeren van dit artikel de nodige zorgvuldigheid betracht. Hertgers Pensioen Advies is niet verantwoordelijk voor schade die ontstaat als gevolg van onjuistheden in dit artikel.