

Infoblad

Compensatie transitievergoeding voor werkgevers

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 de Regeling en wat dit betekent voor werkgevers zodat ze zich hier tijdig op kunnen voorbereiden.

Over de Regeling 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 regeling die de gevolgen bij ontslag op een aantal punten verbetert voor met name het midden- en kleinbedrijf. En op 26 februari 2019 is deze ook gepubliceerd in de Staatscourant, waarmee deze definitief werd.

Deze 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 had. UWV voert de compensatieregeling uit.

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.

De aanvraag in 3 stappen

UWV begeleidt werkgevers zoveel mogelijk bij het indienen van een aanvraag. Indienen kan uitsluitend digitaal. De werkgever dient hiervoor in te loggen op het Werkgeversportaal met eHerkenning.

De werkgever doorloopt 3 stappen om de aanvraag in te dienen.

- 1) Controleer de instellingen voor eHerkenning (zie kader hiernaast)
- 2) Verzamel de juiste documenten, bewijsstukken. Die kunnen als bijlage in het werkgeversportaal worden geupload en meegestuurd. Zie verderop voor een overzicht om welke documenten dit gaat.
- 3) Het formulier 'Aanvraag compensatie transitievergoeding' staat vanaf 1 april 2020 op het werkgeversportaal. De werkgever logt in [op het werkgeversportaal](#) met eHerkenning.

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.

Wat is eHerkenning?

eHerkenning is een digitale sleutel waarmee ondernemers toegang krijgen tot de online dienstverlening van overheidsorganisaties. Zo doen ze op één manier, met één inlogmiddel veilig en online zaken met de Rijksoverheid, gemeenten, provincies, waterschappen en andere publieke organisaties. eHerkenning is te beschouwen als de opvolger van DigiD voor bedrijven.

Ondernemers die nog geen eHerkenning hebben kunnen deze aanvragen bij één van de door de Rijksoverheid erkende leveranciers. Deze voldoen allemaal aan de strenge eisen die eHerkenning stelt op gebied van veiligheid, betrouwbaarheid en de bescherming van persoonlijke gegevens. Ondernemers die al een eHerkenningmiddel hebben maar op een lager niveau, kunnen deze via hun leverancier upgraden.

Meer informatie over eHerkenning:
www.eherkenning.nl

Voor de start van een aanvraag, is het nodig de instellingen in eHerkenning te controleren [op het werkgeversportaal in de website van UWV](#). Om de aanvraag compensatie transitievergoeding te kunnen doen, is een machtiging nodig voor de dienst 'Ontslag/Indienen ontslagaanvraag'. Indien de werkgever niet over de juiste machtiging beschikt, moet hij deze aanvragen bij zijn leverancier/beheerder. Wie geen gebruik kan maken van eHerkenning, bv omdat hij zich niet kan inschrijven bij de Kamer van Koophandel, kan contact opnemen met UWV Telefoon Werkgevers via 088 - 898 92 95 (lokaal tarief)

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.

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
- op welke datum de 104 weken ziek is bereikt
- 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: documenten 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.

Kijk voor een volledig en actueel overzicht op [de website van UWV](#).

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

Transitievergoeding berekenen

De werkgever kan de hoogte van de transitievergoeding zelf berekenen, ook nadat deze al is betaald. Op rijksoverheid.nl zijn hiervoor rekenhulpen te vinden. Er is een rekenhulp bij [ontslag voor 1 januari 2020](#) en een rekenhulp bij ontslag [op of na 1 januari 2020](#).

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.

Bezwaar en Beroep

Is een werkgever het niet eens met de beslissing van UWV, dan kan hij bezwaar aantekenen bij in eerste instantie UWV zelf, en indien nog nodig daarna in hoger beroep bij de Centrale Raad van Beroep.

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
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
Geactualiseerde versie maart 2020