

Wetsvoorstel compensatie transitievergoeding in geval van langdurige arbeidsongeschiktheid door Eerste Kamer aangenomen.

Onlangs heeft de Eerste Kamer het wetsvoorstel aangenomen waarin wordt geregeld dat werkgevers een compensatie kunnen ontvangen wegens een betaalde transitievergoeding in verband met langdurige arbeidsongeschiktheid van een werknemer. Eerder stemde de Tweede Kamer al in. Dit betekent dat de regeling daadwerkelijk zal worden uitgevoerd.

Uitgangspunt is dat werkgevers eerst de transitievergoeding betalen, en vervolgens compensatie aanvragen. De compensatie wordt betaald uit het Algemene werkloosheidsfonds (Awf). Om het systeem te financieren stijgt de Awf-premie naar verwachting in het jaar van inwerkingtreding met 0,5% en daarna structureel met 0,1%.

Onderstaand de belangrijkste onderdelen van de regeling:

- De regeling gaat in per 1 april 2020; compensatie kan ook pas vanaf deze datum aangevraagd worden, en pas nadat de transitievergoeding daadwerkelijk is uitbetaald;
- Ten aanzien van transitievergoedingen (wegens langdurige arbeidsongeschiktheid) die op of na 1 april 2020 worden uitbetaald worden geldt dat uiterlijk binnen zes maanden daarna een aanvraag voor compensatie moet zijn ingediend;
- De procedure verloopt via het UWV, zoveel mogelijk via een digitaal/elektronisch systeem;
- Compensatie kan alleen plaatsvinden als een werknemer twee jaar ziek is;
- De werknemer dient ziek te zijn op het moment dat de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd;
- De hoogte van de transitievergoeding kan niet hoger zijn dan het bruto loon dat de werkgever heeft betaald tijdens de ziekte. Dat komt neer op maximaal twee jaarsalarissen.
- Als sprake was van een verlengde loondoorbetalingsplicht (loonsanctie), dan komt deze niet in aanmerking voor de vergoeding.

Er is sprake van terugwerkende kracht: transitievergoedingen die in de periode 1 juli 2015 tot 1 april 2020 zijn uitbetaald kunnen ook gecompenseerd worden; in deze gevallen dient compensatie uiterlijk op 30 september 2020 te zijn aangevraagd;

Een van de gedachten achter de regeling is dat aan de praktijk van “slapende dienstverbanden” een einde komt. Sinds inwerkingtreding van de WWZ per 1 juli 2015 nam het aantal “slapende dienstverbanden” toe, omdat in geval van langdurige arbeidsongeschiktheid bij beëindiging van het dienstverband een transitievergoeding aan de betreffende werknemer moest worden uitbetaald. Menig werkgever had echter al veel kosten gemaakt in het kader van het re-integratietraject, met als gevolg dat men niet óók nog eens de transitievergoeding wilde of kon betalen. Belangrijk is wel dat de compensatie beperkt is tot de transitievergoeding die is opgebouwd tot en met het tweede ziektejaar. Dat betekent dat als in een bepaald geval een werknemer twee jaar ziek was, terwijl het dienstverband daarna twee jaar “slapend” werd gehouden, het deel van de (betaalde) transitievergoeding dat vanaf de aanvang van het “slapende dienstverband” werd opgebouwd niet wordt gecompenseerd.

De werkgever zal bij de aanvraag in ieder geval de volgende gegevens moeten verstrekken:

- de arbeidsovereenkomst;
- (bijvoorbeeld) de vaststellingsovereenkomst waarin is geregeld dat met wederzijds goedvinden de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd;
- het door de werkgever tijdens ziekte betaalde loon, aan de hand van loonstroken;
- de gegevens die zijn gebruikt om de hoogte van de transitievergoeding te berekenen;

- bewijs van betaling van de transitievergoeding;

Voor het geval u voor 1 april 2020 in geval van langdurige arbeidsongeschiktheid een transitievergoeding heeft uitbetaald, is het dus erg van belang dat u deze gegevens goed bewaart;

Voor de oude gevallen zal gelden dat het 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. Uit die gegevens blijkt dan dat de werknemer ziek was bij het einde van de arbeidsovereenkomst. Als het 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 aanvangsdatum van de ziekte wordt vermeld, evenals de naam van de bedrijfsarts die de ziekte heeft vastgesteld.