

## **Wetsvoorstel compensatie transitievergoeding bij ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid**

Op 20 maart 2017 heeft Minister Asscher een wetsvoorstel ingediend waarin staat dat werkgevers moeten worden gecompenseerd voor de betaalde transitievergoeding bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst na langdurige arbeidsongeschiktheid. Op 5 juli 2018 heeft de Tweede Kamer ingestemd met het wetsvoorstel. Vervolgens heeft de Eerste Kamer het wetsvoorstel op 10 juli 2018 als hamerstuk afgedaan.

Het is de bedoeling dat deze wijziging in werking treedt op 1 januari 2020 (met terugwerkende kracht tot 1 juli 2015). Aanvragen voor compensatie kunnen vanaf 1 april 2020 worden ingediend.

De VOB zet de belangrijkste maatregelen en aandachtspunten op een rij.

### **Algemeen**

Op grond van artikel 7:673 BW is een werkgever aan de werknemer een transitievergoeding verschuldigd als de arbeidsovereenkomst op initiatief van de werkgever wordt opgezegd of ontbonden of een tijdelijke arbeidsovereenkomst op zijn initiatief niet wordt verlengd. Dit geldt ook als de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd (of niet wordt voortgezet) wegens langdurige arbeidsongeschiktheid. Vaak wordt dit als onrechtvaardig ervaren, omdat de werkgever voorafgaand daaraan (veelal) gedurende twee jaar het loon tijdens ziekte heeft doorbetaald en re-integratiekosten heeft gemaakt. Voorstel is daarom werkgevers te compenseren voor (in beginsel) de betaalde transitievergoeding.

### **Belangrijkste maatregelen**

- De werkgever ontvangt een vergoeding van het UWV voor de betaalde transitievergoeding bij ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid.
- De wijze waarop de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd is niet relevant. Zo ontvangt de werkgever de vergoeding ook bij een beëindiging met wederzijds goedvinden (vaststellingsovereenkomst) en bij het niet verlengen van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd (mits een transitievergoeding verschuldigd is). Voorwaarde is dat de werknemer ziek is op het moment dat de arbeidsovereenkomst eindigt.
- In beginsel is de vergoeding gelijk aan de betaalde transitievergoeding.
- De compensatie is alleen bedoeld om cumulatie van loon- en re-integratiekosten tijdens ziekte met die van de transitievergoeding te voorkomen. Als er geen loondoorbetalingsplicht meer is, is er ook geen sprake van cumulatie. Daarom vindt er geen compensatie plaats voor het gedeelte van de betaalde transitievergoeding dat is opgebouwd na de eerste twee jaar van ziekte (slapend dienstverband).

### **Aandachtspunten**

#### ✓ Regels bij aanvraag voor compensatie

De werkgever kan pas een aanvraag indienen, nadat de wet in werking is getreden en nadat de transitievergoeding is betaald. De compensatie kan ten hoogste zes maanden na betaling van de volledige (transitie)vergoeding worden aangevraagd. Als

een werkgever de transitievergoeding in termijnen heeft betaald, kan hij een aanvraag voor compensatie indienen na de laatste betaling. Voor oude gevallen (vóór 1 april 2020 betaalde transitievergoeding) moet de aanvraag uiterlijk 30 september 2020 worden ingediend.

✓ Bezwaar en beroepsmogelijkheid

Een aanvraag voor compensatie valt onder de Algemene wet bestuursrecht (Awb). De beslissing van het UWV op de aanvraag is een beschikking waartegen bezwaar en (hoger) beroep openstaat.

Het UWV beslist in beginsel binnen acht weken. Na inwerkingtreding van de wet kunnen ook de aanvragen worden ingediend voor de betaalde transitievergoeding in de periode 1 juli 2015 tot 1 april 2020. Voor deze oude gevallen is het niet haalbaar om binnen de hiervoor genoemde termijn te beslissen, aangezien er naar verwachting in de eerste zes maanden na inwerkingtreding van deze regeling een groot aantal aanvragen wordt ingediend. Daarom is bepaald dat het UWV voor deze oude gevallen binnen zes maanden na ontvangst op de aanvraag moet beslissen.

✓ Administratie zieke werknemers

De maatregel wordt met terugwerkende kracht tot 1 juli 2015 ingevoerd. Om die reden is het raadzaam om de administratie van werknemers die nu al ziek uit dienst gaan goed te bewaren.

✓ Slapende dienstverbanden

Het is verstandig om rekening te houden met het risico van een slapende dienstverbanden, want de hogere transitievergoeding die hierdoor ontstaat krijgt de werkgever straks slechts gedeeltelijk vergoed.