



# Whitepaper **Compensatie transitievergoeding**

[robidus.nl](https://www.robidus.nl)



# Robidus whitepaper Compensatieregeling transitievergoeding

Als een werknemer ziek is, betaalt de werkgever minimaal twee jaar lang 70% van zijn loon door. Blijkt na die twee jaar dat de werknemer arbeidsongeschikt is, dan kan er ontslag volgen. In dat geval wordt de transitievergoeding die je normaal gesproken moet betalen, gecompenseerd. Dit heet de Regeling compensatie transitievergoeding na langdurige arbeidsongeschiktheid.

Door gebruik te maken van deze regeling ontvang je als werkgever waar je recht op hebt. In deze whitepaper leggen we je graag uit wat de wet- en regelgeving hierover precies inhoudt.



# INHOUDSOPGAVE

<b>1.</b>	<b>Compensatieregeling</b>	<b>4</b>
1.1	Hoofdregels	4
1.2	Benodigde documenten	5
1.3	Termijnen voor aanvraag en beoordeling	5
1.4	Hoogte van de compensatie	5
1.5	Toekomst compensatieregeling	6
<b>2.</b>	<b>Beoordeling scenario's</b>	<b>7</b>
2.1	Gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid	7
2.2	Slapende dienstverbanden	7
2.3	Te late WIA-beslissing UWV	8
2.4	Vervroegde IVA-uitkering	8
<b>3.</b>	<b>Conclusie</b>	<b>9</b>



# COMPENSATIE- REGELING

**Bij ontslag op initiatief van de werkgever dient deze een transitievergoeding te betalen aan de ontslagen werknemer. De werkgever is deze vergoeding in beginsel altijd verschuldigd, dus ook als de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd in geval van langdurige arbeidsongeschiktheid.**

Het betalen van een transitievergoeding aan een werknemer die langdurig arbeidsongeschikt is geweest wordt vaak als onrechtvaardig ervaren. Onrechtvaardig omdat de werkgever voorafgaand daaraan (veelal) gedurende twee jaar het loon tijdens ziekte heeft betaald en kosten heeft gemaakt gericht voor de re-integratie van de werknemer. Om in dit soort gevallen de werkgever te compenseren is er een compensatieregeling in het leven geroepen.

De compensatie, die UWV verstrekt, wordt betaald uit het Arbeidsongeschiktheidsfonds (Aof).

## 1.1 Hoofdregels

Vanaf 1 april 2020 kunnen werkgevers bij UWV een compensatie aanvragen voor de transitievergoeding die zij aan werknemers hebben betaald indien er sprake is van:

- Beëindiging van het dienstverband wegens langdurige arbeidsongeschiktheid;
- Het van rechtswege eindigen van het dienstverband waarbij de medewerker op dat moment wegens ziekte niet in staat was de arbeid te verrichten, bijvoorbeeld door het einde van een jaarcontract.

## 1.2 Benodigde documenten

Bij de aanvraag dient de werkgever de volgende documenten bij UWV aan te leveren:

- De arbeidsovereenkomst of in ieder geval een document waarop de begin- datum van de arbeidsovereenkomst staat, bijvoorbeeld een loonstrook.
- Bewijs van einde van de arbeidsovereenkomst waaruit blijkt dat de medewerker ziek uit dienst is gegaan, bijvoorbeeld een beëindigings- of vaststellingsovereenkomst, de opzeggingsbrief of een uitspraak van de rechter.
- Bewijs van het brutoloon wat de werkgever heeft betaald tijdens de ziekteperiode: de loonstrook van de periode voor de datum waarop de werknemer 1 jaar ziek is; de loonstrook van de periode waarin het opzegverbod bij ziekte is verstreken.
- De gegevens die gebruikt zijn om de hoogte van de transitievergoeding te berekenen.
- Bewijs van betaling van de transitievergoeding middels een bankafschrift of anderszins aantoonbaar op de loonstrook. Bij betaling in termijnen zullen betalingsbewijzen moeten worden overlegd, waaruit blijkt dat de gehele vergoeding is voldaan.

In geval van ploegtoeslag en/of overwerktoeslag dienen alle loonstroken van de laatste 12 maanden te worden overlegd. Bij winstuitkering en/of bonussen dienen alle loonstroken met winstuitkering of bonus van de laatste 36 maanden te worden overlegd.

## 1.3 Termijnen voor aanvraag en beoordeling

De aanvraag voor compensatie dient binnen 6 maanden na betaling van de vergoeding ingediend te worden bij UWV. UWV heeft in principe 8 weken de tijd om een beschikking af te geven.

Indien UWV een incomplete aanvraag ontvangt, krijgt de werkgever de mogelijkheid om deze gegevens aan te vullen. UWV hanteert hiervoor een termijn van 14 dagen.

## 1.4 Hoogte van de compensatie

De transitievergoeding is gebaseerd op iemands arbeidsduur en de hoogte van het inkomen. De transitievergoeding bedraagt:

- 1/3 maandsalaris voor alle volle dienstjaren;
- 1/36 maandsalaris voor de resterende volle maanden en;
- 1/1095 maandsalaris voor eventueel resterende dagen.

De transitievergoeding is maximaal eur 98.000 (in 2025) of een jaarsalaris indien iemand meer verdient dan eur 98.000. De transitievergoeding is het uitgangspunt bij het bepalen van de hoogte van de compensatie.

De compensatie is gemaximeerd tot de transitievergoeding die is opgebouwd vanaf het begin van het dienstverband tot het moment dat de medewerker 2 jaar ziek is. Mocht er een langere periode zijn van loondoorbetaling dan geldt deze niet mee voor de bepaling van de compensatie.

## 1.5 Toekomst compensatieregeling

Eén van de afspraken in het Hoofdlijnenakkoord van het (inmiddels demissionaire) kabinet Schoof was dat organisaties met meer dan 25 medewerkers vanaf 1-7-2026 geen gebruik meer zouden kunnen maken van de compensatie transitievergoeding.

**UWV betaalt circa 33.000 compensatievergoedingen per jaar uit, met een gemiddeld compensatiebedrag van € 17.288,-**

### Forse kostenbesparing

Uit cijfers van UWV blijkt dat er vanaf de invoering van deze regeling in 2020 zo'n 3 miljard aan compensatievergoeding is uitbetaald.

# 2

## BEOORDELING SCENARIO'S

**Sinds de invoering in 2020 zijn er verschillende rechtszaken geweest over de compensatie van de transitievergoeding. Deze zaken hebben geleid tot belangrijke uitspraken die de regels beter duiden.**

Door diverse omstandigheden is de bepaling van de transitievergoeding, en daarmee de compensatie, niet zo eenvoudig als in het eerste hoofdstuk is geschetst.

### 2.1 Gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid

Indien een medewerker langdurig arbeidsongeschikt is geweest en er vervolgens een urenvermindering plaatsvindt, dan is er ook sprake van gedeeltelijk ontslag en daarmee recht op een transitievergoeding.

Ook voor de transitievergoeding die geschiedt op basis van gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid, kan een compensatie worden aangevraagd. Er moet dan wel sprake zijn van een blijvende verminderde arbeidstijd (>20%).

### 2.2 Slapende dienstverbanden

Na het einde van de wachttijd kan een werkgever er voor kiezen om het dienstverband met de langdurig arbeidsongeschikte medewerker slapend te houden. Hierdoor blijft de medewerker in dienst, zonder dat deze de bedongen arbeid hoeft te verrichten. Daarnaast is er voor de werkgever geen verplichting meer tot het betalen van loon. Aangezien medewerker nog in dienst blijft, is er ook geen verplichting tot uitbetaling van de transitievergoeding. Mocht er uiteindelijk wel voor gekozen worden om de arbeidsovereenkomst te beëindigen, dan telt de duur van het slapende dienstverband mee in de hoogte van de transitievergoeding.

Er vindt alleen compensatie plaats over de periode tussen indiensttreding en twee jaar na de eerste ziektedag. Dus er wordt geen compensatie betaald over de pe-

riode waarin een medewerker slapend in dienst wordt gehouden. Daarom is het van belang om na het einde van de wachttijd te beoordelen of het zinvol is om de arbeidsovereenkomst met de medewerker te beëindigen of toch slapend in dienst te houden.

Op basis van goed werkgeverschap is de werkgever gehouden om in te stemmen met het voorstel van de werknemer om het slapend dienstverband te beëindigen onder toekenning van de transitievergoeding. Daarbij geldt dat die vergoeding niet meer hoeft te bedragen dan hetgeen aan transitievergoeding verschuldigd zou zijn bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst na 104 weken ziekte.

### **2.3 Te late WIA-beslissing UWV**

De afgelopen periode zijn de achterstanden van sociaal-medische beoordelingen bij UWV opgelopen waardoor WIA-beoordelingen door UWV niet altijd op tijd worden uitgevoerd.

De compensatie transitievergoeding ziet toe op 104 weken ziekte. De loondoorbetaling en het opzegverbod bij ziekte (Artikel 7:629 BW) staan los van de 104 weken wachttijd (Artikel 23 Wet WIA). Dit betekent dat een werkgever kan overgaan tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst na 104 weken ziekte, ongeacht of UWV tijdig een beslissing heeft afgegeven. Het opzegverbod is na 104 weken loondoorbetaling niet meer aan de orde. UWV kent dus geen compensatie toe voor de periode waarin UWV te laat is geweest met het afgeven van de WIA-beschikking.

### **2.4 Vervroegde IVA-uitkering**

In het geval dat een werknemer volledig en duurzaam arbeidsongeschikt is kan de werknemer tussen de 3e en 68e week van het verzuim een vervroegde IVA-uitkering aanvragen bij UWV. Wanneer de vervroegde IVA-uitkering wordt toegewezen, kan de werknemer recht krijgen op een transitievergoeding indien het dienstverband wordt beëindigd. Er bestaat echter alleen recht op de compensatie voor de werkgever wanneer het dienstverband na afloop van de 104 weken verzuim wordt beëindigd. Er is namelijk pas na einde wachttijd recht op de compensatie transitievergoeding, wanneer het opzegverbod wegens ziekte is verstreken.

# 3

## CONCLUSIE

**Indien u een werknemer ontslaat bent u verplicht een transitievergoeding te betalen. Ook bij ontslag na beëindiging van de 104 weken loondoorbetaling bij ziekte. Alleen in het laatste geval wordt de transitievergoeding gecompenseerd door UWV.**

Robidus helpt werkgevers effectief hun verzuim- en arbeidsongeschiktheidskosten te verlagen. Dit doen we door te focussen op verzuimpreventie en door re-integratiebegeleiding die gericht is op duurzame werkhervatting. Mocht re-integratie toch niet slagen en stroomt een werknemer door naar de WIA, dan zorgen wij ervoor dat alle relevante regelgeving optimaal wordt benut om de kosten voor werkgevers zo laag mogelijk te houden. Denk hierbij aan het gebruik van de no-risk polis en de compensatie van de transitievergoeding.