



Eshuis Advieswijzer

Compensatie transitievergoeding bij bedrijfsbeëindiging

Sinds 1 april 2020 kunnen werkgevers in aanmerking komen voor een compensatie van de transitievergoeding die bij een ontslag van een langdurig arbeidsongeschikte werknemer is betaald.

Op 1 januari 2021 is in navolging hierop de tweede compensatieregeling in werking getreden. Sindsdien kan onder bepaalde voorwaarden (ook) een compensatieverzoek worden ingediend als er sprake is van bedrijfsbeëindiging wegens pensionering of overlijden van de werkgever.

Bedrijfsbeëindiging

Hoe zit het precies? Indien u voornemens bent om uw bedrijf te beëindigen, dan dienen de (lopende) arbeidsovereenkomsten formeel te worden beëindigd, deze eindigen immers niet automatisch met de bedrijfsbeëindiging. De werknemer kan dan aanspraak maken op de wettelijke transitievergoeding. De (onwenselijke) situatie kan zich voordoen dat de financiële middelen niet toereikend zijn om de transitievergoeding(en) te betalen, waardoor het bedrijf misschien niet eens kan worden beëindigd. Met de tweede compensatieregeling wordt dit probleem ondervangen, door werkgevers de mogelijkheid te bieden om een compensatie van de betaalde transitievergoeding aan te vragen. Op deze manier ontvangt de werknemer de wettelijke transitievergoeding én ontvangt de werkgever hiervoor een compensatie.

De voorwaarden

U kunt alleen in aanmerking komen voor een compensatie van de betaalde transitievergoeding als u aan de daarvoor gestelde voorwaarden voldoet. Hieronder zal dit nader worden toegelicht.

1. Vervallen arbeidsplaatsen: toestemming UWV

Allereerst dient u aan te tonen dat de arbeidsplaatsen vervallen als gevolg van de beëindiging van de werkzaamheden van de onderneming. Het UWV zal moeten beoordelen of er voldoende reden is (oftewel een "redelijke grond") om de arbeidsovereenkomst wegens bedrijfsbeëindiging op te zeggen.

Indien dit het geval is, dan zal het UWV haar toestemming voor de opzegging van de arbeidsovereenkomst verlenen.

Er is overigens al aan deze voorwaarde voldaan als het UWV voor ten minste één werknemer toestemming heeft verleend om de arbeidsovereenkomst op te zeggen c.q. te ontbinden wegens het vervallen van arbeidsplaatsen als gevolg van bedrijfsbeëindiging. U bent dus niet verplicht om voor alle werknemers een ontslagvergunning aan te vragen. De transitievergoedingen van de overige werknemers waarvan de arbeidsovereenkomsten bijvoorbeeld met wederzijds goedvinden zijn geëindigd, kunnen dus ook worden gecompenseerd!

2. Kleine werkgever

Alleen werkgevers die in het jaar vóór de ontslagaanvraag gemiddeld minder dan 25 werknemers in dienst hadden, kunnen bij bedrijfsbeëindiging wegens pensionering of overlijden een beroep doen op de compensatieregeling. Heeft u 25 of meer werknemers in dienst? Dan wordt de transitievergoeding niet door het UWV gecompenseerd.

3. Pensionering of overlijden

U voldoet aan de voorwaarde voor pensionering wanneer u de AOW-gerechtigde leeftijd hebt bereikt of gaat bereiken binnen zes maanden nadat de ontslagaanvraag bij het UWV is ingediend om de arbeidsovereenkomst wegens bedrijfsbeëindiging op te zeggen.

Bovendien kan de transitievergoeding worden gecompenseerd als er sprake is van bedrijfsbeëindiging ten gevolge van het overlijden van de werkgever. In dat geval geldt dat de erfgenamen of medewerkgevers binnen twaalf maanden na overlijden van de werkgever een verzoek moeten hebben gedaan om toestemming voor het opzeggen van de arbeidsovereenkomst.

Eshuis Advieswijzer

Compensatie transitievergoeding bij bedrijfsbeëindiging

4. Transitievergoeding

U kunt alleen in aanmerking komen voor de compensatie van de (wettelijke) transitievergoeding indien deze daadwerkelijk aan de werknemer(s) is betaald. De transitievergoeding moet zijn betaald binnen negen maanden na de datum waarop de ontslagvergunning van UWV is verkregen.

Let op: geen terugwerkende kracht!

De tweede compensatieregeling is met ingang van 1 januari 2021 in werking getreden en geldt niet met terugwerkende kracht.

Betaalde transitievergoedingen in 2020 (of eerder) komen dus niet voor een compensatie in aanmerking.

Uitstel bij bedrijfsbeëindiging door ziekte of gebreken van de werkgever

Beoogd was om met ingang van 1 januari 2021 tevens de compensatieregeling voor transitievergoedingen bij bedrijfsbeëindiging wegens ziekte of gebreken van de werkgever in werking te laten treden. Besloten is echter om de inwerkingtreding van dit onderdeel voorlopig uit te stellen. Het is tot op heden nog onduidelijk op welke wijze moet worden beoordeeld of de werkgever als gevolg van ziekte of gebreken niet in staat is om zijn werkzaamheden voort te zetten. Wij houden u uiteraard op de hoogte, zodra hier meer duidelijkheid over is!

Tot slot

Bent u voornemens om uw bedrijf te beëindigen en heeft u personeel in dienst? Neem dan gerust contact op met onze jurist arbeidsrecht Lisa Wolbers. Zij is bereikbaar op telefoonnummer 088-500 95 68 of l.wolbers@eshuis.com en zij begeleidt u graag in het traject om tot een formeel einde van de arbeidsovereenkomst(en) te komen.

Uiteraard is ze u ook graag van dienst bij het opstellen van een (passende) vaststellingsovereenkomst en de indiening van het compensatieverzoek voor de transitievergoeding.

©2021, Eshuis Accountants en Adviseurs

Twentepoort Oost 14a
Postbus 206
7600 AE Almelo
088 - 500 95 00
E-mail: info@eshuis.com
Website: www.eshuis.com

januari 2021