

vrijdag 18 september 2020



Regeling compensatie transitievergoeding

Afscheid genomen van een langdurig zieke medewerker?
Kom in aanmerking voor compensatie van de betaalde transitievergoeding!

Zoals u vast weet, moet de werkgever aan een zieke medewerker gedurende twee jaar het loon doorbetalen. In deze jaren ('de wachttijd') mag de werkgever bovendien de arbeidsovereenkomst niet beëindigen. Na afloop van de wachttijd kan de werkgever besluiten afscheid te nemen van de medewerker; via een ontslagprocedure bij het UWV of met wederzijds goedvinden (middels een vaststellingsovereenkomst).

Ook de langdurig zieke medewerker heeft bij ontslag recht op de wettelijke transitievergoeding, die kan oplopen tot tienduizenden euro's! De werkgever voelt zich doorgaans dan ook dubbel benadeeld; twee jaar loondoorbetaling bij ziekte (met alle aanvullende kosten van dien) en daarbovenop de transitievergoeding. Een consequentie hiervan was tot voor kort dan ook dat een medewerker na twee jaar ziekte niet werd ontslagen, maar 'slappend' in dienst werd gehouden. De wetgever kon zich wel vinden in het gevoel van de werkgever. Om de werkgever tegemoet te komen én om een einde te maken aan de slapende dienstverbanden, is – als onderdeel van de WAB – de Regeling compensatie transitievergoeding in het leven geroepen.

Regeling compensatie transitievergoeding

Met deze regeling – die van kracht wordt op 1 april aanstaande – kan de werkgever de transitievergoeding, betaald na het einde van de wachttijd, gecompenseerd krijgen. Deze compensatieregeling is zowel van toepassing bij eenzijdig ontslag via het UWV als bij een beëindiging met wederzijds goedvinden, zolang het einde van de arbeidsovereenkomst maar samenhangt met de langdurige ziekte.

De compensatieregeling werkt bovendien met terugwerkende kracht; transitievergoedingen die op of na 1 juli 2015 zijn betaald, komen in aanmerking voor een compensatie. *Dus kijkt u eens terug in uw administratie, misschien kunt u een transitievergoeding van een aantal jaar geleden nog wel gecompenseerd krijgen!*

Hoogte compensatie

De compensatie is gelijk aan de wettelijk verschuldigde transitievergoeding, maar bedraagt nooit méér dan de transitievergoeding die de werkgever verschuldigd zou zijn geweest bij het einde van de wachttijd. *Let op:* slapende dienstjaren worden dus niet gecompenseerd, waardoor bij beëindiging van een slapend dienstverband doorgaans de transitievergoeding hoger is dan de compensatie.

De hoogte van de compensatie wordt vastgesteld aan de hand van de 'nieuwe' rekenregels van de WAB. Voor elk jaar dat het dienstverband heeft geduurd, bedraagt de transitievergoeding (en dus de maximale compensatie) 1/3 maandsalaris.

Misschien krijgt u die transitievergoeding van tienduizenden euro's wel gecompenseerd!

Heeft u hulp nodig bij bijvoorbeeld het de aanvraag van de compensatie, het bepalen van de hoogte van de transitievergoeding en/of bij de beëindiging van een (slappend) dienstverband? Neemt u dan contact op met Deniz Bahar, jurist arbeidsrecht, op telefoonnummer 088-500 95 00 of e-mailadres d.bahar@eshuis.com.