

---

**Regeling compensatie transitievergoeding  
bij langdurige arbeidsongeschiktheid**

Sinds 1 april 2020 kunnen werkgevers compensatie van de transitievergoeding aanvragen als zij een langdurig arbeidsongeschikte werknemer ontslaan of hebben ontslagen. Dit geldt ook als de werknemer een ambtenaar is die sinds 1 januari 2020 een arbeidsovereenkomst heeft en aan alle voorwaarden voldoet.

Een verzoek om compensatie moet binnen 6 maanden na betaling van de transitievergoeding bij het UWV worden ingediend. Om in aanmerking te komen voor de compensatie gelden globaal de volgende voorwaarden:

1. de werknemer is geheel of gedeeltelijk ontslagen wegens langdurige ziekte;
2. de werknemer had op grond van de wet recht op een transitievergoeding;
3. de werkgever heeft de transitievergoeding betaald aan de werknemer;
4. de aanvraag is gedaan binnen een half jaar na betaling.

Bovengenoemde criteria worden hierna verder uitgewerkt. Aan het einde van deze notitie is een boodschappenlijstje te vinden met de noodzakelijke documenten die nodig zijn voor de aanvraag van de compensatie.

### **1 Ontslag wegens langdurige ziekte**

Alleen als sprake is van ontslag wegens langdurige ziekte bestaat er onder de regeling recht op compensatie.<sup>1</sup> Ook bij gedeeltelijk ontslag komt men in aanmerking, mits (uiteeraard) een transitievergoeding is verschuldigd.<sup>2</sup>

De ontslagreden moet blijken uit de ontslagvergunning van het UWV of de ontbindingsbeschikking van de rechter; óf uit de beëindigingsovereenkomst die partijen hebben gesloten. In de beëindigingsovereenkomst moet dus nadrukkelijk worden opgenomen dat de werknemer wordt/is ontslagen wegens langdurige ziekte en dat de werknemer bij het eindigen van het dienstverband nog ziek is/was.

Het UWV kijkt ook nadrukkelijk naar de datum waarop het opzegverbod wegens ziekte voor de werknemer is geëindigd. Als de werknemer meer dan 2 jaar ziek is, dan mag de

---

<sup>1</sup> Daarnaast geldt vanaf 2021 nog een compensatieregeling, voor het geval dat de ondernemer het bedrijf moet stoppen door pensionering of overlijden.

<sup>2</sup> Sprake moet zijn van "door omstandigheden gedwongen, wordt overgegaan tot een substantiële en structurele vermindering van de arbeidstijd van de werknemer. Hierbij valt te denken aan het noodzakelijkerwijs gedeeltelijk vervallen van arbeidsplaatsen wegens bedrijfseconomische omstandigheden en aan blijvende gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid van de werknemer." "Bij een substantiële vermindering van de arbeidstijd als hiervoor in 3.5.3 bedoeld, gaat het om een vermindering van de arbeidstijd met ten minste twintig procent; bij een structurele vermindering van de arbeidstijd om een vermindering die naar redelijke verwachting blijvend zal zijn." Vlg. HR 14 september 2018, ECLI:NL:HR:2018:1617 (*Kolom*), r.o. 3.5.3 en 3.5.6.

arbeidsovereenkomst worden beëindigd. Uiteraard moet de loondoorbetalingsperiode zijn afgelopen; er mag met andere woorden géén sprake (meer) zijn van een loonsanctie door het UWV. Bij een vervroegde IVA-uitkering kan men onder omstandigheden ook voor compensatie in aanmerking komen.

## **2 Recht op transitievergoeding**

Om in aanmerking te komen voor compensatie moet er – vanzelfsprekend – voor de werknemer recht bestaan op de transitievergoeding. Vóór 1 juli 2015 bestond de transitievergoeding nog niet, daarom is het bij betaalde beëindigingsvergoedingen van vóór 1 juli 2015 niet mogelijk om compensatie aan te vragen.

De compensatie is meestal lager dan de betaalde ontslagvergoeding. Dat komt omdat alleen de transitievergoeding *sec* voor vergoeding in aanmerking komt. De werkgever is gehouden de gegevens te overleggen die zijn gebruikt om de hoogte van de transitievergoeding te berekenen, zodat het UWV e.e.a. kan narekenen. Het UWV beoordeelt vervolgens zelf hoe hoog deze compensatie is. Let op, de berekening van de transitievergoeding is per 1 januari 2020 gewijzigd door de Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB). Deze bedraagt nu een derde maandsalaris per dienstjaar; er wordt geen onderscheid meer gemaakt op grond van leeftijd van de werknemer.

Opgebouwde transitievergoeding over de periode van onvoldoende re-integratie-inspanningen (loonsanctie) wordt overigens niet vergoed. Bij de berekening van de hoogte van de transitievergoeding vergelijkt het UWV dus: (1) de daadwerkelijk betaalde transitievergoeding; en (2) de transitievergoeding waar de werknemer recht op had op de dag na de einddatum van het opzegverbod wegens ziekte.

## **3 Transitievergoeding is daadwerkelijk betaald**

Het UWV vraagt bewijs dat de transitievergoeding is betaald. Dit kan bijvoorbeeld worden aangetoond via een bankafschrift. Hieruit moet ook duidelijk blijken wat de datum van betaling is geweest.

## **4 Termijn aanvraag**

De datum van betaling is bepalend voor de aanvraag termijn. Binnen 6 maanden nadat de transitievergoeding is betaald moet de aanvraag worden gedaan.

## **5 Afwijzing verzoek**

Naast de hiervoor beschreven redenen waarom het UWV het verzoek om compensatie kan afwijzen, zal het UWV een verzoek in ieder geval ook afwijzen in de volgende gevallen:

1. Als de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd vanwege het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd;
2. Als de arbeidsovereenkomst is opgezegd door de werknemer;
3. Als de arbeidsovereenkomst wordt opgezegd wegens blijvende betalingsonmacht (bij faillissement, surséance van betaling of als de regeling schuldsanering natuurlijke personen geldt).

## 6 Boodschappenlijstje

- 1) eHerkenning
- 2) Bedrijfsgegevens / gegevens werknemer, waaronder:
  - a. Loonheffingnummer;
  - b. Rekeningnummer waarop de compensatie moet worden ontvangen;
  - c. Contactpersoon + telefoonnummer;
  - d. Voor- en achternaam en BSN werknemer;
  - e. Eerste en laatste ziektedag (ook i.g.v. verschillende perioden van ziekte).
- 3) Arbeidsovereenkomst of ander bewijs van arbeidsovereenkomst en van datum indiensttreding
- 4) Document waaruit blijkt dat de arbeidsovereenkomst is beëindigd wegens langdurige ziekte: (1) ontslagvergunning UWV in combinatie met de opzeggingsbrief; OF (2) ontbindingsbeschikking rechter; OF (3) beëindigingsovereenkomst. N.B. Bewijs is nodig voor:
  - a. datum uitdiensttreding;
  - b. ontslagreden;
  - c. het feit dat de werknemer ziek uit dienst gaat;
  - d. op welke datum de 104 weken ziekte is bereikt.
- 5) Loonstroken of ander bewijs bruto maandsalaris; het UWV heeft in ieder geval ook de volgende loonstroken nodig:
  - a. de loonstrook van de periode vóór de datum waarop de werknemer 1 jaar ziek was (vb. is de werknemer ziek geworden gedurende december 2018 dan stuurt u de loonstrook van november 2019);
  - b. de loonstrook van de periode waarin het opzegverbod wegens ziekte voorbij is (vb. is de werknemer ziek geworden gedurende december 2018 dan stuurt u de loonstrook van december 2020).
- 6) Eigen berekening wettelijke transitievergoeding  
*Indien bijv. de cao een vervangende vergoeding regelt of als sprake is van een regeling door of namens een bestuursorgaan van werknemers (OR) dan moet de betreffende regeling ook worden meegestuurd!*
- 7) Bankafschrift of ander bewijs dat de (hele) transitievergoeding is betaald en op welke datum. Als de vergoeding in delen is betaald zijn alle bankafschriften nodig.

*Extra bijlagen, indien toepasselijk:*

- 1) *minderjarige werknemers  
een overzicht van de gewerkte uren in de maanden waarin de werknemer jonger was dan 18 jaar.*
- 2) *wisselende ploegentoeslag en/of overwerktoeslag ontvangen  
alle loonstroken waarop de ploegentoeslag en/of de overwerktoeslag staat. Dit geldt voor de laatste 12 maanden van dit opzegverbod.*
- 3) *winstuitkering of bonus ontvangen  
alle loonstroken waarop de winstuitkering of bonus(sen) staat, van de laatste 36 maanden voor het einde van dit opzegverbod.*
- 4) *inzetbaarheids- en/of transitiekosten ingehouden op transitievergoeding:*
  - a. *een schriftelijke instemming van de werknemer tot verlaging van de transitievergoeding door inzetbaarheidskosten en/of transitiekosten;*
  - b. *het betaalbewijs van de gemaakte inzetbaarheidskosten en/of transitiekosten.*
- 5) *eerder betaalde transitievergoedingen aan dezelfde werknemer  
een betaalbewijs.*
- 6) *Dienstverlening aan huis  
een loonstrook van de laatste maand waarin loon is betaald. Het gaat hier om iemand die minder dan 4 dagen per week onder andere huishoudelijk werk heeft verricht.*

**Bijlage 1 – Tekst Burgerlijk Wetboek**

---

**Burgerlijk Wetboek Boek 7**  
**Geldend van 15-10-2020 t/m heden**

---

**Artikel 673e**

1. Het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen, genoemd in hoofdstuk 5 van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen, verstrekt op verzoek van de werkgever die op grond van artikel 673 een transitievergoeding verschuldigd was, een vergoeding, indien de arbeidsovereenkomst:
  - a. na de periode, bedoeld in artikel 670, lid 1, onderdeel a, en lid 11:
    - 1°. is beëindigd omdat de werknemer wegens ziekte of gebreken niet meer in staat was de bedongen arbeid te verrichten; of
    - 2°. van rechtswege is geëindigd en de werknemer op het tijdstip waarop de arbeidsovereenkomst is geëindigd, wegens ziekte of gebreken niet in staat was de bedongen arbeid te verrichten;
  - b. [dit onderdeel is nog niet in werking getreden.]
2. De vergoeding, bedoeld in lid 1, is gelijk aan de vergoeding die de werkgever in verband met het eindigen of niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst aan de werknemer heeft verstrekt, verhoogd met de kosten die op grond van artikel 673, lid 6, op de transitievergoeding in mindering mogen worden gebracht, met dien verstande dat de vergoeding, bedoeld in lid 1, onderdeel a, niet meer bedraagt dan het bedrag aan transitievergoeding dat, voor aftrek van de kosten, bedoeld in artikel 673, lid 6, verschuldigd zou zijn bij het beëindigen of niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst op de dag na het verstrijken van de termijn van twee jaar, bedoeld in artikel 670, lid 1, onderdeel a. Artikel 670, eerste lid, laatste zin, is van overeenkomstige toepassing op de termijn, bedoeld in de vorige zin.
3. Lid 1 is van overeenkomstige toepassing, indien de werkgever op grond van artikel 673 een transitievergoeding verschuldigd zou zijn als de arbeidsovereenkomst, die bij overeenkomst is beëindigd, door opzegging of door ontbinding zou zijn beëindigd.
4. [Dit lid is nog niet in werking getreden.]
5. Het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen herziet het besluit tot toekennen van de vergoeding, indien de vergoeding ten onrechte of tot een te hoog bedrag is toegekend. De onverschuldigd betaalde vergoeding wordt teruggevorderd.
6. In afwijking van artikel 7:10, eerste lid, van de Algemene wet bestuursrecht beslist het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen binnen dertien weken gerekend vanaf de dag na die waarop de termijn voor het indienen van het bezwaarschrift is verstreken.
7. Bij regeling van Onze Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid worden regels gesteld met betrekking tot de aanvraag van de vergoeding, bedoeld in dit artikel.

## **Bijlage 2 – Regeling compensatie transitievergoeding**

---

### **Regeling compensatie transitievergoeding Geldend van 01-04-2020 t/m heden**

---

Regeling van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 18 februari 2019, nr. 2019-0000023811, houdende regels met betrekking tot de compensatie van de transitievergoeding bij een einde van de arbeidsovereenkomst na langdurige arbeidsongeschiktheid (Regeling compensatie transitievergoeding)

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,

Gelet op artikel 673e, vijfde lid, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek;

Besluit:

#### **Artikel 1**

Deze regeling berust op artikel 673e, zevende lid, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek.

#### **Artikel 1a. Begripsbepalingen**

In deze regeling wordt verstaan onder:

*aanvraag*: verzoek van de werkgever tot verstrekking van de vergoeding, bedoeld in artikel 673e, eerste lid, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek;

*UWV*: Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen, bedoeld in hoofdstuk 5 van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen;

*werkgever, werknemer en arbeidsovereenkomst*: hetgeen daaronder wordt verstaan in artikel 610 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek.

#### **Artikel 2. Aanvraagtermijn**

De aanvraag wordt afgewezen, indien deze wordt ingediend:

- a. voordat de volledige vergoeding in verband met het eindigen of niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst aan de werknemer is verstrekt; of
- b. meer dan zes maanden na de dag waarop de werkgever de volledige vergoeding aan de werknemer heeft verstrekt.

#### **Artikel 3. Afwijkende aanvraag- en beslistermijnen oude gevallen**

1. Indien de volledige vergoeding, bedoeld in artikel 2, onderdeel a, aan de werknemer verstrekt is voor 1 april 2020, wordt in afwijking van artikel 2, onderdeel b, de aanvraag ingediend voor 1 oktober 2020.
2. Het UWV beslist binnen zes maanden na ontvangst van de aanvraag indien het een aanvraag betreft waarvan het einde van de periode waarvoor het opzegverbod als bedoeld in artikel 670, eerste lid, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek geldt, gelegen is voor 1 april 2020.
3. Dit artikel vervalt met ingang van 1 april 2022.

**Artikel 4. Citeertitel**

Deze regeling wordt aangehaald als: Regeling compensatie transitievergoeding.

**Artikel 5. Inwerkingtreding**

Deze regeling treedt in werking met ingang van 1 april 2020.

Deze regeling zal met de toelichting in de Staatscourant worden geplaatst.

Den Haag, 18 februari 2019

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,  
W. Koolmees