

Regeling compensatie transitievergoeding

Bij ontslag op initiatief van de werkgever of als een tijdelijk contract niet wordt verlengd en eindigt van rechtswege, maakt een medewerker aanspraak op een transitievergoeding als er sprake is van een totale arbeidsduur van minimaal 24 maanden. Dit is geregeld in de Wet werk en zekerheid (WWZ).

De WWZ geldt op dit moment alleen voor het bijzonder onderwijs en niet voor het openbaar onderwijs, omdat de medewerkers daar de status van ambtenaar hebben. Daardoor vallen zij onder het ambtenarenrecht en niet onder het Burgerlijk Wetboek. Op termijn zal het wettelijk onderscheid tussen de rechtspositie van medewerkers in het bijzonder onderwijs en die in het openbaar onderwijs verdwijnen. In november 2016 nam de Eerste Kamer de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren aan, die de weg plaveit voor een feitelijke gelijkstelling. Naar verwachting treedt deze wet in 2020 in werking en geldt de transitievergoeding ook voor het openbaar onderwijs.

Omvang transitievergoeding binnen het onderwijs

De hoogte van de transitievergoeding wordt bepaald op basis van 2 onderdelen:

1. het bruto maandinkomen = het maandsalaris plus de aanvullende componenten (zoals vakantietoeslag, eindejaarsuitkering(en), nominale uitkering Dag van de Leraar) omgerekend naar een maandbedrag en
2. het aantal halve dienstjaren. De transitievergoeding wordt alleen berekend over hele periodes van 6 maanden van de arbeidsovereenkomst. De hoofdregel is:
 - 1/6 van het bruto maandinkomen per elk half dienstjaar in de eerste 10 jaren van de arbeidsovereenkomst;
 - na het 10^e dienstjaar: 1/4 van het bruto maandinkomen per half dienstjaar. Voor de medewerker die ouder is dan 50 jaar en langer dan 10 jaar in dienst is geweest geldt een overgangsregeling: een 1/2 bruto maandinkomen per elk half dienstjaar dat hij na zijn 50^{ste} in dienst was.

Ook transitievergoeding bij (gedeeltelijke) blijvende arbeidsongeschiktheid

De transitievergoeding geldt ook bij beëindiging van het dienstverband wegens blijvende arbeidsongeschiktheid. In zijn arrest van 14 september 2018 oordeelde de Hoge Raad dat een werknemer recht heeft op een gedeeltelijke transitievergoeding bij blijvende gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid (of als zijn arbeidsplaats gedeeltelijk vervalt door bedrijfseconomische omstandigheden). De Raad stelt 2 voorwaarden aan het toekennen van de gedeeltelijke transitievergoeding. De vermindering van de arbeidsduur moet:

- 1) substantieel zijn: een vermindering van de arbeidsduur van ten minste 20%;
- 2) structureel zijn: naar redelijke verwachting is de vermindering blijvend.

Voor de berekening van de gedeeltelijke transitievergoeding is het salaris over het urenverlies uitgangspunt. Bijvoorbeeld: de betrekkingssomvang van een fulltimer (40 uur per week) wordt opnieuw vastgesteld op 20 uur per week. Het salaris over het urenverlies, is 20 uur is bepalend.

Compensatie transitievergoeding

Door werkgevers wordt de optelsom van financiële verplichtingen in het kader van de re-integratie en de transitievergoeding bij ontslag van een langdurig zieke werknemer als zwaar en onredelijk ervaren. Het kabinet wil deze scherp rand van de transitievergoeding afhalen.

Op 5 juli 2018 heeft de Tweede Kamer ingestemd met het wetsvoorstel van de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) om werkgevers (gedeeltelijk) te compenseren. Deze compensatie komt uit het Algemeen werkloosheidsfonds (Awf). Hier staat een verhoging van de uniforme Awf-

premie tegenover. Het fonds financiert de WW-uitkeringen met een duur langer dan 6 maanden. De Awf-werkgeverspremie is op dit moment (voorlopig) vastgesteld op 2,95%.

De compensatieregeling in het kort

Zoals het er nu naar uitziet treedt de compensatieregeling op 1 april 2020 in werking. De compensatie ziet niet alleen op vergoedingen die worden verstrekt op of na 1 april 2020, maar ook op vergoedingen die tussen 1 juli 2015 (inwerkingtreding WWZ) en 1 april 2020 zijn verstrekt (de zogenoemde 'oude gevallen').

Voor transitievergoedingen die op of na 1 april 2020 worden verstrekt, geldt dat de compensatie binnen zes maanden na betaling moet worden aangevraagd. Als 'moment van betaling' is het moment bepalend dat de vergoeding is afgeschreven van de bankrekening van de werkgever. Als de transitievergoeding is termijnen wordt betaald, kan de aanvraag worden ingediend na de laatste betaling. Een aanvraag voor de 'oude gevallen' moet uiterlijk 30 september 2020 zijn ingediend.

De aanvraag voor compensatie valt onder de Algemene wet bestuursrecht. Hierdoor staat tegen de beschikking van het UWV bezwaar en (hoger) beroep open.

Aan te leveren gegevens

Om straks compensatie te kunnen aanvragen, moet een werkgever bij het UWV een aantal gegevens verstrekken. Het is dan ook van belang om de administratie op orde te hebben.

- De arbeidsovereenkomst met de betreffende medewerker;
- Wanneer de arbeidsovereenkomst niet van rechtswege is geëindigd: documenten waaruit blijkt dat de overeenkomst is beëindigd wegens langdurige arbeidsongeschiktheid:
 - o de ontslagvergunning van het UWV;
 - o de beschikking van de kantonrechter, indien de ontslagvergunning door het UWV is geweigerd;
 - o de beëindigingsovereenkomst (vaststellingsovereenkomst) waaruit blijkt dat met wederzijds goedvinden de arbeidsovereenkomst is beëindigd wegens langdurige ongeschiktheid, zonder dat er sprake was van een opzegverbod tijdens ziekte;
- Wanneer de arbeidsovereenkomst van rechtswege is geëindigd: een verklaring van de werkgever dat de betrokken medewerker op het moment einde dienstverband ziek was; de ziekteperiode en de naam van de bedrijfsarts;
- Het door de werkgever tijdens ziekte betaalde loon (salarisspecificaties);
- De gegevens voor en de berekening van de transitievergoeding;
- Bewijs van betaling van de transitievergoeding (bankafschrift, eindafrekening salaris betrokken medewerker).

Bij een incomplete aanvraag wordt de werkgever in de gelegenheid gesteld de aanvraag compleet te maken: binnen 14 dagen voor nieuwe gevallen en binnen 28 dagen voor de 'oude gevallen'. Als deze termijnen ongebruikt verstrijken, dan wordt de aanvraag beoordeeld op basis van de in eerste instantie ontvangen documenten. Dit kan ertoe leiden dat de aanvraag wordt afgewezen. UWV neemt in de regel binnen 8 weken een beslissing. Voor de 'oude gevallen' geldt een beslistermijn van maximaal 6 maanden, omdat naar verwachting na 1 april 2020 een omvangrijk aantal aanvragen zal worden ingediend.

Omvang compensatie

In principe is de compensatie gelijk aan de betaalde transitievergoeding. Echter er wordt niet meer gecompenseerd dan de transitievergoeding waarop de medewerker recht heeft op het moment dat hij 104 weken ziek was. Dus als er sprake is geweest van een loondoorbetalingsverplichting (maximaal 52 weken), omdat de werkgever onvoldoende heeft gedaan aan de re-integratie, wordt de transitievergoeding voor de tijd dat het dienstverband langer duurde niet vergoed.

Heeft u vragen over de transitievergoeding of wilt u ondersteuning bij het berekenen daarvan, neem dan contact op met Jan Teunissen van De Samengroei (j.teunissen@desamengroei.nl of op 06 – 22 951 321).