

**tekst overgenomen van website UWV**

## **Compensatie transitievergoeding bij ontslag langdurige arbeidsongeschiktheid**

U kunt vanaf 1 april 2020 compensatie aanvragen voor de transitievergoeding. Dit kan ook met terugwerkende kracht bij dienstverbanden die zijn geëindigd vanaf 1 juli 2015.

Om de compensatie aan te vragen gelden alle volgende voorwaarden:

- De arbeidsovereenkomst is (deels) geëindigd wegens langdurige arbeidsongeschiktheid.
- De werknemer was bij het eindigen van het dienstverband nog ziek.
- U betaalde hem een transitievergoeding waar hij recht op had.

### **Hoe vraag ik de compensatie transitievergoeding aan?**

Voor het aanvragen van compensatie van de transitievergoeding vult u een digitaal formulier in. Dit formulier 'Aanvraag compensatie transitievergoeding' staat vanaf 1 april 2020 in het werkgeversportaal op [uwv.nl](http://uwv.nl). U logt met eHerkenning in op het werkgeversportaal.

In de aanvraag vult u de algemene gegevens over u en uw werknemer in. Hierin staan ook vragen waarmee wij vast kunnen stellen:

- dat er sprake was van een arbeidsovereenkomst;
- wat de duur van de arbeidsovereenkomst was;
- dat de werknemer ziek uit dienst is gegaan;
- dat er een transitievergoeding is betaald;
- hoe de transitievergoeding is berekend;
- wat de kosten van de loondoorbetaling tijdens ziekte waren.

Heeft u geen toegang tot het werkgeversportaal (zoals buitenlandse werkgevers)? Dan vraagt u telefonisch een papieren aanvraagformulier aan.

### **Welke documenten stuur ik mee bij de aanvraag**

Voor de beoordeling van de aanvraag voor compensatie van de transitievergoeding hebben wij een aantal bewijsstukken nodig. Die kunt u als bijlage in het werkgeversportaal uploaden en meesturen.

## **Verplichte bijlagen**

De volgende documenten hebben wij altijd nodig als bijlagen bij uw aanvraag:

### *De arbeidsovereenkomst*

Als u deze niet meer heeft, dan is een document waarop de begindatum van de arbeidsovereenkomst staat ook goed. Bijvoorbeeld een loonstrook waarop de datum staat waarop de werknemer in dienst trad.

### *Bewijs van einde van de arbeidsovereenkomst*

- beëindigingsovereenkomst of vaststellingsovereenkomst;
- of een uitspraak van de rechter;
- of de opzeggingsbrief.

### *Bewijs van hoeveel brutoloon u in totaal betaald heeft tijdens de hele periode van ziekte*

Daarvoor hebben wij het volgende nodig:

- de loonstrook van de periode voor de datum waarop de werknemer 1 jaar ziek was;
- de loonstrook van de periode waarin het opzegverbod bij ziekte is verstreken.

### *Uw berekening van de hoogte van de transitievergoeding*

Wij hebben de berekening nodig om de hoogte van de compensatie te bepalen. Dit geldt ook als u een ander bedrag bent overeengekomen met uw werknemer. U kunt de hoogte van de transitievergoeding ook berekenen nadat u deze heeft betaald.

### *Bewijs dat de volledige transitievergoeding betaald is en op welke datum*

- Bijvoorbeeld een bankafschrift.
- Als de vergoeding in delen is betaald, stuur dan van alle betalingen een betaalbewijs.

## **Aanvullende bijlagen in bijzondere situaties**

In sommige situaties hebben wij nog extra bijlagen nodig voor de aanvraag van compensatie van de transitievergoeding.

### *Bij inzetbaarheidskosten en/of transitiekosten*

Zijn er van de transitievergoeding inzetbaarheidskosten en/of transitiekosten afgetrokken? Dan hebben we daarvoor de volgende bijlagen nodig:

- een schriftelijke instemming van de werknemer tot verlaging van de transitievergoeding in verband met inzetbaarheidskosten en/of transitiekosten;
- het betaalbewijs van de gemaakte inzetbaarheidskosten en/of transitiekosten.

### *Er is eerder een transitievergoeding betaald*

Heeft u of het bedrijf dat u heeft overgenomen (uw rechtsvoorganger) eerder een transitievergoeding aan de werknemer betaald? Bijvoorbeeld omdat de werknemer eerder een tijdelijk contract had bij u? Dan vragen wij u om een betaalbewijs van deze transitievergoeding zoals een bankafschrift.

### *De werknemer was dienstverlener aan huis*

Was de werknemer dienstverlener aan huis in dienst bij een particulier? Dan vragen wij u om 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.

### *De werknemer was jonger dan 18 jaar*

Was de werknemer tijdens de duur van het contract volledig of deels jonger dan 18 jaar? Dan vragen wij u om een overzicht van de gewerkte uren in de maanden waarin uw werknemer jonger was dan 18 jaar.

### *De werknemer heeft ploegentoeslag en/of overwerktoeslag ontvangen*

Heeft uw werknemer tijdens het opzegverbod wegens ziekte, wisselende ploegentoeslag en/of overwerktoeslag ontvangen? Dan vragen wij u om alle loonstroken waarop de ploegentoeslag en/of de overwerktoeslag staat. Dit geldt voor de laatste 12 maanden van dit opzegverbod.

### *Bij winstuitkering en/of bonus(sen)*

Heeft uw werknemer tijdens het opzegverbod wegens ziekte winstuitkering en/of bonus(sen) ontvangen? Dan vragen wij u om alle loonstroken waarop de winstuitkering of bonus(sen) staat, van de laatste 36 maanden voor het einde van dit opzegverbod.

### **Hoe hoog is de compensatie?**

Elk jaar wordt voor de transitievergoeding een wettelijk maximumbedrag bepaald. De compensatie kan niet hoger zijn dan:

- dit maximumbedrag, behalve als het jaarsalaris van de werknemer hoger was dan dit bedrag;
- het loonbedrag dat de werkgever tijdens de loondoorbetalingsverplichting heeft betaald.

### **Wordt de betaalde transitievergoeding volledig gecompenseerd?**

De compensatie zal meestal lager zijn dan de betaalde transitievergoeding. Voor de compensatieregeling geldt namelijk het volgende:

- De compensatie is maximaal vastgesteld op het loonbedrag dat de werkgever tijdens de loondoorbetalingsverplichting heeft betaald.

- De compensatie kan niet hoger zijn dan de transitievergoeding die zou zijn betaald bij een maximale duur van het dienstverband. Het einde hiervan is de dag na het aflopen van de ziekteperiode van maximaal 2 jaar. Is over een langere periode transitievergoeding betaald omdat de arbeidsovereenkomst later is geëindigd? Dan wordt deze extra periode niet vergoed.
- Zijn de werkgever en de werknemer een lagere transitievergoeding overeengekomen dan de wettelijk verschuldigde transitievergoeding? Dan is de compensatie nooit hoger dan deze afgesproken transitievergoeding die de werkgever aan de zieke werknemer heeft betaald.
- De transitievergoeding heeft een maximumbedrag dat jaarlijks wordt vastgesteld. Dat betekent dat de compensatie niet hoger kan zijn dan dit maximumbedrag. Was het jaarsalaris van de werknemer hoger dan dit bedrag? Dan kan de compensatie ook hoger zijn.
- Extra loonkosten door onvoldoende re-integratie-inspanningen (loonsanctie) worden niet vergoed.
- Er wordt geen wettelijke rente gecompenseerd, ook niet bij betalingen in termijnen.