

Compensatieregeling langdurig zieke medewerkers



Werkgevers met langdurig zieke werknemers krijgen te maken met hoge kosten. Eén van deze hoge kostenposten is de te betalen vergoeding bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst na de verplichte wachttijd van 104 weken.

Met de Regeling compensatie transitievergoeding bij slapende dienstverbanden kunnen werkgevers gecompenseerd worden. De compensatie heeft betrekking op de beëindigings- of transitievergoeding die een werkgever bij ontslag heeft betaald of nog zal betalen aan een langdurig zieke werknemer.

De compensatieregeling geldt per 1 april 2020, maar de compensatie kan met terugwerkende kracht tot 1 juli 2015 worden aangevraagd. Dit

betekent dat beëindigingsvergoedingen die zijn betaald vanaf 1 juli 2015 mogelijk in aanmerking komen voor compensatie.

BDO wenst er graag voor te zorgen dát u aanspraak kunt maken op de compensatie in de regeling én dat deze op een optimale manier wordt benut. Wij verzorgen dan ook graag het noodzakelijke traject voor u, maar geven u graag eerst wat meer achtergrondinformatie.

Heeft u recht op compensatie?

U heeft recht op compensatie van transitievergoedingen die u:

- ▶ in de periode 1 juli 2015 tot 1 april 2020 betaalde of nog gaat betalen aan werknemers die na twee jaar ziekte zijn ontslagen (de zogeheten 'oude gevallen'); en
- ▶ na 1 april 2020 betaalt aan werknemers die na twee jaar ziekte worden ontslagen ('de nieuwe gevallen').

De compensatieregeling geldt voor transitievergoedingen die op of na 1 juli 2015 zijn betaald. Lag het einde van de periode van twee jaar ziekte al vóór 1 juli 2015? Dan is geen compensatie mogelijk.

Het maakt niet uit hoe het dienstverband is geëindigd. De compensatie wordt dus ook verstrekt in geval van een ontslag met wederzijds goedvinden waarbij u de werknemer een (transitie)vergoeding hebt betaald. Let wel: de compensatie van het UWV bedraagt nooit méér dan het bedrag van de transitievergoeding waarop uw werknemer recht gehad zou hebben bij ontslag via het UWV of de kantonrechter.

Hoogte van de compensatie

De compensatie bedraagt niet méér dan:

- ▶ de transitievergoeding die de werknemer heeft opgebouwd op het moment dat hij twee jaar arbeidsongeschikt is. Dat houdt in dat als u een werknemer ook na twee jaar arbeidsongeschiktheid (slapend) in dienst houdt, u niet de volledige transitievergoeding gecompenseerd krijgt;
- ▶ het bedrag dat u aan brutoloon aan de werknemer heeft betaald gedurende de eerste twee jaar van ziekte.

U heeft echter geen recht op compensatie over de periode waarvoor u van het UWV een loonsanctie opgelegd heeft gekregen, omdat u uw re-integratieverplichtingen niet goed bent nagekomen.

Hoe komt u in aanmerking voor compensatie?

Voor de 'oude gevallen' kunt u de aanvraag voor compensatie indienen tot zes maanden na inwerkingtreding van de regeling. De aanvraag moet dus worden gedaan tussen 1 april 2020 en 1 oktober 2020. Voor de 'nieuwe gevallen' moet de aanvraag voor compensatie worden gedaan uiterlijk zes maanden na de datum waarop u de transitievergoeding heeft betaald. De datum waarop de transitievergoeding van uw bankrekening is afgeschreven, is hierbij leidend.

Aanvragen gedaan buiten de bovenstaande termijnen zijn te laat en worden niet gehonoreerd.

Voor het doen van een complete aanvraag stelt het UWV binnenkort een digitaal formulier ter beschikking. Daarop staat welke informatie nodig is om uw aanvraag in behandeling te nemen.

2 Er is sprake van een slapend dienstverband

Het komt nog vaak voor dat werkgevers de langdurig zieke werknemer in dienst houden. Daarmee wordt immers voorkomen dat de transitievergoeding moet worden betaald. Dit wordt ook wel het slapende dienstverband genoemd. De voorwaarden van de compensatieregeling zorgen er echter voor dat slapende dienstverbanden onnodig geld kunnen kosten. Voor de berekening van de compensatie gaat het UWV namelijk uit van de periode tót aan het einde van de wachttijd van 104 weken. De periode daarna telt niet mee. Het langer in dienst houden van de werknemer leidt dus tot kosten die niet voor compensatie in aanmerking komen.

3 De arbeidsovereenkomst van de werknemer kan worden beëindigd vanwege langdurige arbeidsongeschiktheid

We adviseren u graag over de beëindiging van de arbeidsovereenkomst en over hoe u onnodige kosten het beste kunt voorkomen. Zo zorgen we samen met u voor een optimale benutting van de compensatieregeling.

In de situaties 2 en 3 kan de arbeidsovereenkomst op twee manieren worden beëindigd:

- ▶ Door middel van een vaststellingsovereenkomst als de werknemer hieraan mee wil werken. Wij stellen graag een vaststellingsovereenkomst voor u op die voldoet aan de vereiste voorwaarden én verzorgen de communicatie en administratie met het UWV voor het aanvragen van de compensatie.
- ▶ Als de werknemer geen vaststellingsovereenkomst wil sluiten, kunt u bij het UWV een ontslagvergunning aanvragen. Na ontvangst van de toestemming van het UWV kunt u de arbeidsovereenkomst opzeggen. Wij kunnen de gehele UWV-procedure voor u verzorgen. Evenals de opzegging van de arbeidsovereenkomst én de communicatie en administratie met het UWV voor het aanvragen van de compensatie.

Transitie- en inzetbaarheidskosten

Transitie- en inzetbaarheidskosten komen óók voor compensatie in aanmerking. Dat gebeurt door de compensatie te baseren op de volledige transitievergoeding, voorafgaand aan de aftrek van de transitie- en inzetbaarheidskosten. Het gaat hier specifiek om kosten die u voor de werknemer hebt gemaakt ter voorkoming of bekorting van werkloosheid en/of om de bredere inzetbaarheid van de werknemer te bevorderen (denk aan scholings-, opleidings- en outplacementkosten). Om deze kosten gecompenseerd te krijgen, is het van belang dat u de administratie hiervan goed op orde heeft.

Wat kunnen wij voor u betekenen?

1 De arbeidsovereenkomst is al beëindigd vanwege langdurige arbeidsongeschiktheid

Als u bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst een transitievergoeding heeft betaald, bekijken we graag voor u of de documenten op orde zijn voor de aanvraagprocedure van de compensatieregeling. Mochten er één of meer documenten ontbreken, dan kunnen wij deze ook voor u in orde maken.



Eigenrisicodrager

Indien u eigenrisicodrager bent, kunt u juist belang hebben bij instandhouding van het dienstverband. Dan behoudt u zelf de regie over de re-integratie. Iedere kwestie vergt dan ook een zorgvuldige afweging van alle specifieke omstandigheden van het geval. Daarin denken we ook graag met u mee.

UWV

Uiteraard is het UWV de instantie die de compensatieregeling uiteindelijk toekent. Wij kunnen er wél samen met u voor zorgen om de kans zo groot mogelijk te laten zijn dat uw aanvraag voldoet aan de vereisten die het UWV stelt voor het toekennen van de compensatie van de door u betaalde of nog te betalen (transitie)vergoeding.

Meer weten?

De arbeidsjuristen van BDO Legal helpen u graag bij het indienen van een complete compensatieaanvraag, zodat u daar geen omkijken naar heeft. Maar zij adviseren u ook graag over de aanvraag, namelijk of het niet verstandiger (en goedkoper!) is van uw langdurig arbeidsongeschikte werknemers afscheid te nemen, in plaats van ze nog langer 'slapend' op de payroll te laten staan.

Meer weten?

Neem voor meer informatie geheel vrijblijvend contact op met één van de arbeidsjuristen van BDO Legal. Wij zijn telefonisch bereikbaar op 088-236 48 55 en zijn u graag van dienst.



MIGUEL VAN WIJCK
Senior Jurist
M +31 (0)6 29 506 500
E miguel.van.wijck@bdo.nl



FRANK VAN VIERSSEN
Senior Jurist
M +31 (0)6 55 395 742
E frank.van.vierssen@bdo.nl



BARBARA VAN BEURDEN – VANDENBERGHE
Senior Jurist
M +31 (0)6 28 231 814
E barbara.van.beurden-vandenberghe@bdo.nl

Deze publicatie is zorgvuldig voorbereid en tot stand gekomen, maar is in algemene bewoordingen gesteld en bevat alleen informatie van algemene aard. Deze publicatie bevat geen advies voor concrete situaties, zodat uitdrukkelijk wordt afgeraden om zonder advies van een deskundige op basis van de informatie in deze publicatie te handelen, na te laten of besluiten te nemen. Voor het verkrijgen van een advies dat is toegesneden op uw concrete situatie, kunt u zich wenden tot BDO Legal B.V. of een van haar adviseurs. BDO Legal B.V., de met haar gelieerde partijen en haar adviseurs aanvaarden geen aan-

sprakelijkheid voor schade die het gevolg is van handelen, nalaten of het nemen van besluiten op basis van de informatie in deze publicatie.

BDO is een op naam van Stichting BDO te Amsterdam geregistreerd merk.

In deze publicatie wordt BDO gebruikt ter aanduiding van de organisatie die onder de merknaam 'BDO' actief is op het gebied van de professionele dienstverlening (accountancy, belastingadvies en advisory).

BDO Legal B.V. is lid van BDO International Ltd, een rechtspersoon naar Engels recht met beperkte aansprakelijkheid, en maakt deel uit van het wereldwijde netwerk van juridisch zelfstandige organisaties die onder de naam 'BDO' optreden.

BDO is de merknaam die wordt gebruikt ter aanduiding van het BDO-netwerk en van elk van de BDO Member Firms.