



Uitvoeringsorganisatie  
Bedrijfsvoering Rijk  
Ministerie van Binnenlandse  
Koninkrijksrelaties

# Kennispunt Ontslag

## Factsheet

### Compensatieregeling transitievergoeding mei 2020



**UBR**

ADVOCATEN EN  
ADVISEURS ARBEIDSRECHT



## Compensatieregeling transitievergoeding

Per 1 april 2020 is de Regeling Compensatie Transitievergoeding (onderdeel van de Wab - Wet arbeidsmarkt in balans) van kracht. Wat betekent dit voor de dagelijkse praktijk? In dit factsheet wordt de regeling uitgelegd en een aantal specifieke punten toegelicht.

### Achtergrond

Uitgangspunt is dat een werkgever gedurende de eerste 104 weken loon moet doorbetalen aan een zieke werknemer ([artikel 629, eerste lid, Boek 7 van het BW](#) en [§ 8.2 CAO Rijk](#)). Als de werknemer na 104 weken nog steeds ziek is, kan de werkgever onder voorwaarden de arbeidsovereenkomst beëindigen; de werkgever kan ontslag aanvragen bij het UWV of werkgever en werknemer kunnen een beëindiging overeenkomen. Als de arbeidsovereenkomst op initiatief van de werkgever is beëindigd, heeft de werknemer recht op de transitievergoeding.

Het verschuldigd zijn van een transitievergoeding na ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid werd door werkgevers als onrechtvaardig ervaren, omdat de werkgever voorafgaand aan de beëindiging van het dienstverband al gedurende twee jaar het loon heeft doorbetaald terwijl daar vaak geen (volledige) arbeidsprestatie tegenover stond. Het UWV komt werkgevers nu tegemoet en compenseert werkgevers voor de betaalde transitievergoeding.

Met invoering van de regeling voorkomt de wetgever ook dat werknemers lang in onzekerheid blijven over het al dan niet beëindigen van hun dienstverband, want met invoering van de regeling is het 'slapend houden' van dienstverbanden van (ernstig) zieke werknemers ook in strijd (geworden) met de beginselen van goed werkgeverschap, zie ook de uitspraak van de Hoge Raad ([ECLI:NL:HR:2019:1734](#)).

De compensatieregeling heeft terugwerkende kracht tot de invoering van de Wwz (Wet werk en zekerheid) en kan vanaf 1 april 2020 aangevraagd worden voor vergoedingen die betaald zijn vanaf 1 juli 2015.

### Aanvraag compensatie transitievergoeding

Een aanvraag voor compensatie van de transitievergoeding vindt plaats via het Werkgeversportaal van het UWV. Om in aanmerking te komen voor de compensatie transitievergoeding gelden drie voorwaarden:

1. De arbeidsovereenkomst is (gedeeltelijk) geëindigd wegens langdurige arbeidsongeschiktheid.
2. De werknemer was bij het eindigen van het dienstverband nog ziek.
3. Aan de medewerker is een transitievergoeding betaald.

### Informatie aanleveren

Het departement of de organisatie waar een werknemer werkzaam is, doet de aanvraag bij het werkgeversportaal van het UWV via een formulier waarin staat welke informatie het UWV nodig heeft om de aanvraag te beoordelen. Het volgende moet in ieder geval worden vastgesteld:

- dat sprake was van een arbeidsovereenkomst.

- de duur van de arbeidsovereenkomst.
- dat de werknemer ziek uit dienst is gegaan.
- dat transitievergoeding is betaald.
- hoe de berekening van de transitievergoeding heeft plaatsgevonden.
- hoe hoog de kosten van de loondoorbetaling tijdens ziekte waren.

Verdere details zijn te lezen in de toelichting van de Regeling compensatie transitievergoeding en op de website van het UWV.

### Hoogte compensatievergoeding

De compensatievergoeding is soms lager dan de betaalde transitievergoeding. Houdt rekening met de volgende zaken:

- Is tussen werkgever en werknemer een lagere transitievergoeding afgesproken dan in de wet staat, is de compensatie niet hoger dan de door werknemer en werkgever afgesproken transitievergoeding.
- Elk jaar wordt voor de transitievergoeding een wettelijk maximumbedrag bepaald. Voor 2020 is dit € 83.000. De compensatie is niet hoger dan dit maximumbedrag, behalve als het jaarsalaris van de werknemer hoger was dan dit bedrag.
- Teveel betaalde transitievergoeding, bijvoorbeeld door een verkeerde berekening, wordt niet gecompenseerd.
- Opgebouwde transitievergoeding over de periode van onvoldoende re-integratie inspanningen (loonsanctie) wordt niet vergoed.
- Wettelijke rente wordt niet gecompenseerd, ook niet bij betalingen in termijnen.
- Werkgeverspremies worden niet vergoed.

### Uiterste aanvraagdatum

Voor de uiterste datum voor het aanvragen van de compensatie geldt het volgende:

De datum van de betaling van de transitievergoeding bepaalt tot wanneer compensatie kan worden aangevraagd. Is de transitievergoeding volledig betaald vóór 1 april 2020, dan is de uiterste aanvraagdatum 30 september 2020. Is de transitievergoeding volledig betaald op of na 1 april 2020, moet de aanvraag worden gedaan binnen 6 maanden nadat de transitievergoeding is betaald.

### Nice to know

In de wet is opgenomen dat de compensatie maximaal het tijdens twee jaar ziekte betaalde loon (het zogenaemde 'tweede maximum') bedraagt. Hiermee wordt voorkomen dat er meer compensatie wordt uitbetaald dan de loonkosten die zijn gemaakt tijdens twee jaar ziekte. Met betrekking tot dit maximum is in de loop van 2019 onduidelijkheid gegroeid. Dit maximum is daarom tijdelijk buiten werking gesteld. Meer informatie is te vinden in de brief van de minister van SZW.

Voor een exacte berekening van de transitievergoeding neem je contact op met het Kennispunt Financiële Rechtspositie via [kfr@rijksoverheid.nl](mailto:kfr@rijksoverheid.nl)  
 Heb je naar aanleiding van dit factsheet nog vragen? Mail dan het Kennispunt Sociale Zekerheid: [postbussocialezekerheid@minbzk.nl](mailto:postbussocialezekerheid@minbzk.nl)