

Het laatste nieuws over de Compensatieregeling transitievergoeding & WW-premiedifferentiatie

Uit onze eerdere nieuwsberichten over de Compensatieregeling transitievergoeding bij langdurige arbeidsongeschiktheid bleek al dat er in de praktijk veel vragen over dit onderwerp leven. Een aantal vragen is reeds beantwoord, zie onze twee eerdere nieuwsberichten: [‘Werkgever moet meewerken aan de beëindiging van een slapend dienstverband’](#) en [‘het vervolg’](#). Op een aantal andere vragen heeft Minister Koolmees afgelopen vrijdag in een brief aan de Tweede Kamer een antwoord gegeven. In een andere brief aan de Tweede Kamer heeft de Minister een nadere toelichting gegeven op het vereiste van een schriftelijke arbeidsovereenkomst, in het kader van de WW-premiedifferentiatie. In deze nieuwsflash geven wij van beide brieven een korte samenvatting:

Maximering compensatie transitievergoeding

Het UWV verstrekt op verzoek van de werkgever bij een beëindiging van de arbeidsovereenkomst wegens langdurige arbeidsongeschiktheid (na ten minste 104 weken) een compensatie die niet hoger kan zijn dan de (wettelijk verschuldigde en) door de werkgever betaalde transitievergoeding. De wet maximeert het te compenseren bedrag daarnaast op twee onderdelen:

1. De compensatie is maximaal de transitievergoeding die is opgebouwd vanaf het begin van het dienstverband tot het moment dat de werknemer twee jaar ziek is. Over de periode waar sprake was van een verlengde loondoorbetalingsverplichting (als gevolg van een loonsanctie) of de periode dat het dienstverband slapend is gehouden, is ook de transitievergoeding opgebouwd. Dit gedeelte van de transitievergoeding is de werkgever verschuldigd, maar wordt door het UWV niet gecompenseerd.
2. De compensatie bedraagt daarnaast maximaal het tijdens twee jaar ziekte betaalde loon. Hiermee wordt voorkomen dat de werkgever meer compensatie krijgt dan de loonkosten die zijn gemaakt tijdens twee jaar ziekte.

Met betrekking tot het tweede maximum is dan de vraag wat de hoogte van de compensatie is wanneer tijdens de eerste twee jaar ziekte ook een uitkering (bijvoorbeeld WIA-, WAZO-, WAJONG-, Ziektewet-uitkering) of loonkostensubsidie is verstrekt. Wat is dan het ‘tijdens twee jaar ziekte betaalde loon’? De Minister heeft laten weten nog uit te willen zoeken of het mogelijk is om bepaalde uitkeringen en subsidies niet van invloed te laten zijn op het maximale compensatiebedrag en dus of het tweede maximum nog aanpassing behoeft. Immers, als deze uitkeringen en/of subsidies niet als ‘loon tijdens ziekte’ zouden worden beschouwd, zou de werkgever een lagere compensatie krijgen. Dit zou niet stroken met het doel van sommige van deze uitkeringen of subsidies om het voor werkgevers aantrekkelijker te maken werknemers met een ziekte(verleden) of handicap in dienst te nemen. Om die reden heeft de Minister, in overleg met het UWV, besloten om het tweede maximum niet in werking te laten treden per 1 april 2020 maar pas later, zodat er tijd ontstaat voor verder onderzoek.

Een antwoord van de Minister op vragen in de praktijk

De werkgever moet op grond van goed werkgeverschap instemmen met een voorstel van de werknemer tot beëindiging van het (slapende) dienstverband met wederzijds goedvinden en ook met betaling van een vergoeding ter hoogte van de transitievergoeding zoals die verschuldigd zou zijn bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst na 104 weken (of na een periode van een eventuele loonsanctie). De Minister geeft de volgende antwoorden op vragen uit de praktijk.

- De Minister bevestigt dat het UWV de compensatie ook verstrekt in geval van een beëindiging met wederzijds goedvinden indien het initiatief daartoe van de werknemer komt.
- Met ingang van 1 januari 2020 wijzigt de opbouw van de transitievergoeding. Dit kan leiden tot een lagere transitievergoeding. Daarom is voor de compensatieregeling overgangsrecht van toepassing. Dit overgangsrecht bepaalt dat als het einde van de 104 weken ziekte voor 1 januari 2020 ligt, maar de procedure tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst na 1 januari 2020 start, de compensatie berekend wordt conform de nieuwe berekening van de transitievergoeding. Dit betekent volgens de Minister dat de werkgever bij een beëindiging met wederzijds goedvinden vóór 1 januari 2020 tot overeenstemming moet zijn gekomen. De Minister bevestigde afgelopen vrijdag dat de daadwerkelijke einddatum van de arbeidsovereenkomst dan wel na 1 januari 2020 mag liggen om nog in aanmerking te komen voor een compensatie berekend conform de huidige/oude berekening van de transitievergoeding. **Wij roepen u opnieuw, met de Minister, op om in geval van (slapende) dienstverbanden waarvan het einde van de 104 weken ziekte vóór 1 januari 2020 ligt, nog deze maand met de werknemer overeenstemming te bereiken over een beëindiging met wederzijds goedvinden of (als dit niet lukt) nog vóór 2020 de UWV-procedure tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst te starten.** U kunt dan als werkgever nog voor de hogere compensatie in aanmerking komen (als geldt dat de transitievergoeding conform de ‘oude’ berekening hoger is dan conform de nieuwe berekening).

Beslistermijn UWV

In lagere regelgeving is bepaald binnen welke termijn het UWV beslist op aanvragen voor compensatie. Voor 'oude gevallen' heeft het UWV een (verlengde) beslistermijn van zes maanden. Dit heeft te maken met het feit dat ook de in het verleden betaalde vergoedingen, vanaf 1 juli 2015, voor compensatie in aanmerking komen. Minister Koolmees gaat de relevante ministeriële regeling zo aanvullen dat deze verlengde beslistermijn niet alleen geldt in situaties waarin de arbeidsovereenkomst is beëindigd en een vergoeding is betaald vóór 1 april 2020, maar ook in situaties waarin het opzegverbod is verstreken vóór 1 april 2020 en de formele beëindiging en betaling van de vergoeding pas plaatsvindt na 1 april 2020.

Hierbij de link naar [de brief van de Minister](#).

WW-premiedifferentiatie

Werkgevers krijgen iets meer tijd om hun loonadministratie op orde te krijgen, in verband met de nieuwe regels omtrent de WW-premiedifferentiatie.

Vanaf 1 januari 2020 betalen werkgevers een lage WW-premie over het loon van werknemers met een vast contract en een hoge WW-premie over het loon van werknemers met een flexibel contract. De lage WW-premie mag worden afgedragen voor werknemers met een schriftelijke arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, mits er geen sprake is van een oproepovereenkomst. In andere gevallen – behalve enkele specifieke uitzonderingen – geldt de hoge WW-premie.

Om een lage WW-premie te mogen afdragen, moet de werkgever beschikken over een schriftelijke arbeidsovereenkomst, die door beide partijen is ondertekend, waaruit blijkt dat sprake is van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, niet zijnde een oproepovereenkomst. Een addendum bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, waaruit blijkt dat de arbeidsovereenkomst is omgezet in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, dat door beide partijen is ondertekend, volstaat ook.

De minister heeft op 9 december 2019 bekend gemaakt dat werkgevers tot 1 april 2020 de tijd krijgen om te regelen dat zij beschikken over een door beide partijen ondertekende schriftelijke arbeidsovereenkomst, of een addendum, waaruit blijkt dat sprake is van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Dus ook als dit op 1 januari 2020 nog niet is geregeld, mogen werkgevers de lage WW-premie afdragen. In zulke situaties kunnen werkgevers in de loonaangifte bij de indicatierubriek 'schriftelijke arbeidsovereenkomst' 'ja' invullen. Deze coulance-regeling geldt alleen voor arbeidsovereenkomsten met werknemers die voor 1 januari 2020 in dienst zijn getreden.

Als op 1 april 2020 niet aan bovengenoemde voorwaarden is voldaan, maar de arbeidsovereenkomst wel voortduurt, is met terugwerkende kracht vanaf 1 januari 2020 alsnog de hoge WW-premie verschuldigd.

Hierbij de link naar de [Kamerbrief](#).

Heeft u vragen?

Wij adviseren u graag.

Ons team arbeidsrecht bestaat uit:

Olga van Beijeren

olga.vanbeijeren@legaltree.nl

06-24351740

Eunice Bruyninckx

eunice.bruyninckx@legaltree.nl

06-51220172

Marjolein Westerbeek

marjolein.westerbeek@legaltree.nl

06-18554472