



## Regeling van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 18 februari 2019, nr. 2019-0000023811, houdende regels met betrekking tot de compensatie van de transitievergoeding bij een einde van de arbeidsovereenkomst na langdurige arbeidsongeschiktheid (Regeling compensatie transitievergoeding)

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,

Gelet op artikel 673e, vijfde lid, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek;

Besluit:

### Artikel 1. Begripsbepalingen

In deze regeling wordt verstaan onder:

*aanvraag*: verzoek van de werkgever tot verstrekking van de vergoeding, bedoeld in artikel 673e, eerste lid, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek;

*UWV*: Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen, bedoeld in hoofdstuk 5 van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen;

*werkgever, werknemer en arbeidsovereenkomst*: hetgeen daaronder wordt verstaan in artikel 610 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek.

### Artikel 2. Aanvraagtermijn

De aanvraag wordt afgewezen, indien deze wordt ingediend:

- a. voordat de volledige vergoeding in verband met het eindigen of niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst aan de werknemer is verstrekt; of
- b. meer dan zes maanden na de dag waarop de werkgever de volledige vergoeding aan de werknemer heeft verstrekt.

### Artikel 3. Afwijkende termijnen oude gevallen

1. Artikel 2, onderdeel b, is niet van toepassing, indien de aanvraag voor 1 oktober 2020 is ingediend en de volledige vergoeding in verband met het eindigen of niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst voor 1 april 2020 aan de werknemer is verstrekt.
2. Het UWV beslist binnen zes maanden na ontvangst van de aanvraag op een aanvraag als bedoeld in het eerste lid.
3. Dit artikel vervalt met ingang van 1 april 2022.

### Artikel 4. Citeertitel

Deze regeling wordt aangehaald als: Regeling compensatie transitievergoeding.

### Artikel 5. Inwerkingtreding

Deze regeling treedt in werking met ingang van 1 april 2020.

Deze regeling zal met de toelichting in de Staatscourant worden geplaatst.

Den Haag, 18 februari 2019

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,  
W. Koolmees



## TOELICHTING

### Algemeen

In de Wet van 11 juli 2018, houdende maatregelen met betrekking tot de transitievergoeding bij ontslag wegens bedrijfseconomische omstandigheden of langdurige arbeidsongeschiktheid (Stb. 2018, 234) (hierna: de Wet) is artikel 673e toegevoegd aan Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek (BW). Artikel 7:673e BW bepaalt dat het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen (UWV) op verzoek van de werkgever een vergoeding verstrekt (hierna: compensatie) ter hoogte van de (transitie)vergoeding die de werkgever heeft betaald bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst vanwege het feit dat de werknemer wegens ziekte of gebreken niet meer in staat was de bedongen arbeid te verrichten. Compensatie kan worden verstrekt als de werkgever een transitievergoeding heeft betaald na opzegging of ontbinding van de arbeidsovereenkomst of het niet verlengen van een tijdelijke arbeidsovereenkomst, of als de werkgever een vergoeding heeft betaald op grond van een tussen hem en de werknemer gesloten beëindigingsovereenkomst. Ook als een vergoeding is betaald in verband met het gedeeltelijk beëindigen van de arbeidsovereenkomst kan compensatie worden verstrekt. In het vijfde lid van artikel 7:673e BW is bepaald dat regels worden gesteld met betrekking tot de aanvraag en verstrekking van deze compensatie. Deze ministeriële regeling ziet daarop.

### Regels voor de aanvraag

De aanvraag voor compensatie kan zien op vergoedingen die door de werkgever worden verstrekt op of na 1 april 2020 (hierna: structurele situatie), maar ook op vergoedingen die daarvoor (tussen 1 juli 2015 en 1 april 2020) zijn verstrekt (hierna: oude gevallen).

Voor de structurele situatie is bepaald dat de compensatie ten hoogste zes maanden na betaling van de volledige (transitie)vergoeding aangevraagd kan worden. Als een werkgever conform artikel 7:673c, tweede lid, BW, de transitievergoeding in termijnen heeft betaald dan kan hij een aanvraag voor compensatie indienen na de laatste betaling.

Er is voor gekozen om voor oude gevallen te regelen dat een aanvraag uiterlijk binnen zes maanden na het tijdstip van inwerkingtreding moet worden ingediend. Daarmee wordt voorkomen dat er verschil ontstaat tussen werkgevers die vlak voor en werkgevers die vlak na het tijdstip van inwerkingtreding een (transitie)vergoeding betalen bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst om voornoemde reden.

Als moment van betaling (het moment waarop de vergoeding door de werkgever aan de werknemer is verstrekt, aldus artikel 2 van de regeling) is het moment bepalend dat de vergoeding is afgeschreven van de rekening van de werkgever.

### Door de werkgever te verstrekken gegevens

Een aanvraag voor compensatie valt onder de Algemene wet bestuursrecht (Awb). De beslissing van UWV op de aanvraag betreft een beschikking waartegen bezwaar en beroep<sup>1</sup> open staat. Op grond van artikel 4:2, tweede lid, Awb, moet de aanvraag alle gegevens en bescheiden bevatten die voor de beslissing nodig zijn en waarover de aanvrager redelijkerwijs de beschikking kan krijgen. Dit betekent dat de werkgever gegevens zal moeten verstrekken voor de onderbouwing van het recht op compensatie en de hoogte daarvan. Op grond daarvan, en op grond van informatie uit de eigen systemen, kan UWV de aanvraag inhoudelijk beoordelen.

UWV stelt, op grond van artikel 4:4 Awb, aan de werkgever een formulier ter beschikking waaruit blijkt welke informatie UWV nodig heeft voor het kunnen beoordelen van een aanvraag. De aanvraag, aan de hand van genoemd formulier, verloopt (zoveel mogelijk) langs elektronische weg. Op deze wijze wordt de werkgever zoveel mogelijk begeleid bij het indienen van de aanvraag, het bevordert dat een aanvraag om compensatie zo volledig mogelijk wordt ingediend en het bevordert een vlotte afhandeling daarvan.

Om te beoordelen of recht bestaat op compensatie en wat de hoogte daarvan is, moet UWV in ieder geval het volgende kunnen vaststellen:

- dat sprake was van een arbeidsovereenkomst;
- de duur van de arbeidsovereenkomst;
- dat de werknemer ziek uit dienst is gegaan;
- dat transitievergoeding is betaald;

<sup>1</sup> Hoger beroep kan op grond van artikel 9 van bijlage 2 bij de Awb worden ingesteld bij de Centrale Raad van Beroep.



- hoe de berekening van de transitievergoeding heeft plaatsgevonden; en
- hoe hoog de kosten van de loondoorbetaling tijdens ziekte waren.

De werkgever zal hiertoe veelal de volgende gegevens verstrekken:

- De arbeidsovereenkomst met de betreffende werknemer.
- Wanneer de arbeidsovereenkomst niet van rechtswege is geëindigd: bescheiden waaruit blijkt dat de arbeidsovereenkomst is beëindigd wegens langdurige arbeidsongeschiktheid. Dit kan zijn:
  - o de beschikking waaruit blijkt dat UWV toestemming heeft verleend voor opzegging van de arbeidsovereenkomst wegens langdurige arbeidsongeschiktheid;
  - o de beschikking van de kantonrechter waaruit blijkt dat de arbeidsovereenkomst om die reden is ontbonden; of
  - o de beëindigingsovereenkomst die ziet op het (na ommekomst van de periode van het opzegverbod tijdens ziekte) met wederzijds goedvinden beëindigen van de arbeidsovereenkomst wegens langdurige arbeidsongeschiktheid.
- Wanneer de arbeidsovereenkomst niet is opgezegd wegens langdurige arbeidsongeschiktheid na toestemming van UWV: een verklaring van de werkgever dat de werknemer ziek was op het moment dat de arbeidsovereenkomst eindigde, de periode gedurende welke de werknemer ziek is geweest en de naam van de behandelend bedrijfsarts.
- Het door de werkgever tijdens ziekte betaalde loon (aan de hand van loonstroken).
- De gegevens die gebruikt zijn om de hoogte van de transitievergoeding te berekenen.
- Bewijs van betaling van de (transitie)vergoeding. Bij betaling in termijnen zullen betalingsbewijzen moeten worden overlegd waaruit blijkt dat de gehele vergoeding is voldaan.

In de meeste gevallen zal gelden dat UWV een beschikking heeft gegeven betreffende de aanvraag voor een uitkering op grond van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA-uitkering) of, als de arbeidsovereenkomst van rechtswege is geëindigd, ziekengeld heeft toegekend op grond van de Ziektewet. Uit die gegevens blijkt dan dat de werknemer ziek was bij het einde van de arbeidsovereenkomst. Wanneer UWV niet over deze informatie beschikt, dient de werkgever een verklaring af te leggen dat de werknemer ziek was bij het einde van de arbeidsovereenkomst, waarbij de datum van de aanvang van de ziekte vermeld wordt, evenals de naam van de bedrijfsarts die deze ziekte heeft vastgesteld.

Bij een incomplete aanvraag zal de werkgever in de gelegenheid worden gesteld deze aan te vullen, conform artikel 4:5, eerste lid, Awb. UWV zal hiervoor in de regel een termijn van 14 dagen hanteren in de structurele situatie, en een termijn van 28 dagen voor oude gevallen. Als binnen de aanvraagtermijn een incomplete aanvraag is ingediend en die aanvraag na afloop van de aanvraagtermijn, maar binnen de door UWV gestelde hersteltermijn wordt aangevuld, is sprake van een tijdig ingediende aanvraag die in behandeling zal worden genomen.

De verstrekking van (gezondheids-)gegevens van een oud-werknemer door de werkgever aan UWV dient in overeenstemming te zijn met de algemene verordening gegevensbescherming (hierna: AVG). Artikel 6, eerste lid, onderdeel c, AVG bepaalt dat de verwerking van persoonsgegevens gerechtvaardigd is indien en voor zover de verwerking noodzakelijk is om te voldoen aan een wettelijke verplichting die op de verwerkingsverantwoordelijke rust. Artikel 54, eerste lid, onderdeel a, van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen bevat een dergelijke verplichting voor de werkgever. Concreet houdt die verplichting in dat de werkgever alle gegevens aan UWV moet verstrekken die voor UWV noodzakelijk zijn voor de beoordeling van het verzoek van de werkgever om compensatie te verstrekken. Specifiek voor gezondheidsgegevens bevat artikel 9 AVG de hoofdregel dat verwerking van die gegevens verboden is. Artikel 9, tweede lid, onderdeel b, AVG bepaalt echter dat van een dergelijk verbod geen sprake is indien de verwerking noodzakelijk is met het oog op de uitvoering van verplichtingen en de uitoefening van specifieke rechten van de verwerkingsverantwoordelijke op het gebied van het arbeidsrecht en het sociale zekerheidsrecht, voor zover zulks is toegestaan bij lidstatelijk recht. In artikel 30, eerste lid, onderdeel a, van de Uitvoeringswet Algemene verordening gegevensbescherming (hierna: UAVG) is gebruik gemaakt van deze mogelijkheid. Gelet op genoemde bepaling is het verbod om gezondheidsgegevens te verwerken niet van toepassing indien de verwerking geschiedt door werkgevers en voor zover de verwerking noodzakelijk is voor een goede uitvoering van wettelijke voorschriften die voorzien in aanspraken die afhankelijk zijn van de gezondheidstoestand van de betrokkene. Daarvan is hier sprake.

### **Beslistermijn UWV**

UWV dient binnen een redelijke termijn na ontvangst van de (volledige) aanvraag om compensatie te beslissen. Dit is in ieder geval binnen 8 weken (artikel 4:13, tweede lid, Awb). Indien UWV niet binnen acht weken een beschikking kan geven, stelt UWV de werkgever binnen die termijn hiervan op de hoogte en noemt daarbij een redelijke termijn waarbinnen de beschikking zal worden gegeven (artikel 4:14, derde lid, Awb).



Voor aanvragen die oude gevallen betreffen, is het niet haalbaar om binnen de hiervoor genoemde termijn te beslissen aangezien er naar verwachting gedurende de eerste zes maanden na inwerkingtreding van deze regeling een groot aantal aanvragen wordt ingediend. Daarom is bepaald dat UWV voor deze oude gevallen binnen zes maanden na ontvangst op de aanvraag moet beslissen.

Als een incomplete aanvraag wordt ingediend en UWV de werkgever in de gelegenheid stelt deze aan te vullen, wordt de beslistermijn op grond van artikel 4:15, eerste lid, onderdeel a, Awb, opgeschort. De opschortingstermijn loopt vanaf de dag, na die waarop UWV de werkgever uitnodigt de aanvraag aan te vullen, tot de dag waarop de aanvraag is aangevuld of de daarvoor gestelde termijn ongebruikt is verstreken.

### ***Uitvoeringstoets UWV***

UWV heeft in de uitvoeringstoets aangegeven dat met ingang van 1 april 2020 uitvoering gegeven kan worden aan de compensatieregeling transitievergoeding bij langdurige arbeidsongeschiktheid van de werknemer.

De eenmalige implementatiekosten voor UWV bedragen € 4,4 miljoen. De structurele kosten heeft UWV geraamd op € 6,4 miljoen in 2020, € 4,6 miljoen in 2021 en vanaf 2022 jaarlijks € 2,5 miljoen. De reden dat het bedrag aan uitvoeringskosten gedurende de eerste 2 jaren aanzienlijk hoger is dan de jaren daarna, is gelegen in het feit dat de regeling met terugwerkende kracht wordt ingevoerd vanaf de datum dat de transitievergoeding is ingevoerd per 1 juli 2015. Dat betekent dat UWV in de eerste 12 maanden na invoering van de regeling een aanzienlijk groter aantal aanvragen voor compensatie krijgt te verwerken dan structureel vanaf 2022 het geval zal zijn.

### ***Regeldruk***

Voor werknemers vloeit geen regeldruk voort uit deze regeling.

Voor werkgevers is er wel sprake van regeldrukeffecten. Voor werkgevers geldt dat zij zullen moeten kennisnemen van de nieuwe compensatiemaatregel. Dit leidt tot éénmalige kennismakingskosten. Deze worden geschat op circa € 1 miljoen, uitgaande van 350.000 bedrijven in Nederland.

Daarnaast is er sprake van administratieve lasten. Om compensatie aan te kunnen vragen, zal een werkgever bij het UWV een aantal documenten moeten aanleveren, zoals hiervoor beschreven onder het kopje 'door de werkgever te verstrekken gegevens' in de toelichting. De inschatting is dat er jaarlijks 13.300 aanvragen zijn. De verwachte tijdsinvestering voor deze aanvraag zal ongeveer een uur per aanvraag zijn. De geschatte administratieve lasten voor werkgevers voor het doen van deze aanvraag, bedragen jaarlijks ongeveer € 0,5 miljoen.

De analyse ten aanzien van de regeldruk is voorgelegd aan het Adviescollege Toetsing Regeldruk (ATR). De ATR kan zich vinden in deze analyse en conclusie.

SZW zal samen met UWV voorzien in voorlichting voor werkgevers, zodat tijdig bekend gemaakt wordt welke documenten aangeleverd moeten worden voor het verzoek tot compensatie.

## **Artikelsgewijs**

### ***Artikel 2***

In dit artikel is de termijn geregeld waarbinnen de werkgever de compensatie aan kan vragen. De werkgever heeft hiervoor zes maanden de tijd, gerekend vanaf de dag waarop de verschuldigde transitievergoeding, of andere vergoeding bij een beëindiging met wederzijds goedvinden, volledig aan de werknemer is verstrekt. Indien de werkgever de vergoeding in termijnen aan de werknemer betaalt, kan de aanvraag pas worden gedaan als de volledige vergoeding aan de werknemer is betaald.

Een te vroeg of te laat ingediende aanvraag wordt afgewezen.

### ***Artikel 3***

#### ***Eerste lid***

Ook werkgevers die een vergoeding wegens beëindiging van de arbeidsovereenkomst aan een langdurig zieke werknemer hebben betaald voor het tijdstip van inwerkingtreding kunnen in aanmerking komen voor compensatie. Deze werkgevers krijgen vanaf de inwerkingtreding van artikel 7:673e BW zes maanden de tijd om de compensatie aan te vragen. De aanvraag dient voor 1 oktober 2020 te



---

worden ingediend. Aanvragen die te laat worden gedaan, worden afgewezen.

*Tweede lid*

De aanvragen voor compensatie voor vergoedingen, die voor inwerkingtreding van de compensatieregeling zijn verstrekt (de oude gevallen), komen allemaal in de eerste zes maanden na inwerkingtreding van de regeling binnen bij het UWV. Daarom is voor deze gevallen een langere beslistermijn opgenomen. Het UWV beslist binnen zes maanden op deze aanvragen.

*Derde lid*

Dit artikel kan na twee jaar vervallen, omdat alle oude gevallen dan afgehandeld zijn.

*De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,  
W. Koolmees*