

---

## COMPENSATIE VOOR DE TRANSITIEVERGOEDING

### EEN LANGDURIG ARBEIDSONGESCHIKTE MEDEWERKER

---

Een langdurig arbeidsongeschikte medewerker plaatst een school voor grote uitdagingen. In dit artikel ga ik in op de beëindiging van de arbeidsovereenkomst van zo'n werknemer, en in het bijzonder de financiële consequenties daarvan. Moet u als werkgever een vergoeding betalen aan de werknemer? Ja, zo zal blijken. Maar gelukkig kunt u compensatie aanvragen bij het UWV. Wanneer kan dat wel en wanneer niet?

Stel, een van de leerkrachten van uw school valt uit door ziekte. Dat is niet heel ongebruikelijk, meestal duurt het een paar dagen. Er moet vervanging gezocht worden – een hoop geregeld – maar na een poosje is de zieke collega weer voldoende hersteld om het werk op te pakken.

Het wordt juridisch ingewikkelder wanneer de leerkracht langdurig ziek is. Dan moet de leerkracht uiterlijk binnen zes weken naar de bedrijfsarts, zodat deze een probleemanalyse kan opstellen; een grondig advies over de aanpak van de situatie om te voorkomen dat de arbeidsongeschiktheid langer duurt dan nodig. De zieke leerkracht en de leidinggevende hebben de verplichting om (aan de hand van de periodieke adviezen van de bedrijfsarts) al het nodige te doen om ervoor te zorgen dat de leerkracht weer aan de slag kan. Meestal is dat gewoon weer in het eigen werk, maar soms moeten de eigen werkzaamheden aangepast worden of moet er gezocht worden naar een andere passende functie bij de eigen werkgever of elders.

#### WIA-AANVRAAG

Fastforward nu naar twintig maanden na de eerste ziektedag. Uw zieke leerkracht heeft wellicht geprobeerd het eigen werk weer stapje voor stapje op te pakken, maar dat zet nog geen zoden aan de dijk. Normaal gesproken is in dit stadium al geprobeerd om passend werk te vinden bij een andere werkgever, het zogenoemde tweedespoortraject. Omdat de werknemer nog steeds arbeidsongeschikt is, is het (bijna altijd) belangrijk om nu een WIA-uitkering aan te vragen bij het UWV. De aanvraag wordt gedaan door de zieke medewerker, maar als werkgever kunt u daarbij ondersteunen.

#### 104 WEKEN ZIEK

We spoelen nog eens vier maanden door. Inmiddels is de leerkracht 104 weken (dat wil zeggen: twee jaar) ziek. Het is de bedoeling dat het UWV de leerkracht en de werkgever

inmiddels heeft laten weten of de leerkracht wel of niet een WIA-uitkering krijgt. Helaas lukt dat op het moment niet altijd, vanwege achterstanden bij het UWV. Het is geen uitzondering dat het maanden langer duurt voordat het UWV heeft beslist over de uitkering. Gelukkig kan de leerkracht wel een voorschot op de uitkering vragen. Als achteraf zou blijken dat er géén WIA-uitkering wordt toegekend, hoeft de leerkracht het voorschot niet terug te betalen.

Het is niet toegestaan om een arbeidsongeschikte werknemer te ontslaan: de werknemer heeft ontslagbescherming. Ook moet het loon van de werknemer worden doorbetaald. Maar na de periode van 104 weken eindigt dit zogenoemde opzegverbod. Let op: hier zit wel een addertje onder het

### *OM WERKGEVERS TEGEMOET TE KOMEN, IS ER EEN COMPENSATIEREGELING*

gras. Als het UWV constateert dat de re-integratie-inspanningen van de werkgever en de medewerker in de voorafgaande periode onvoldoende zijn geweest, kan het UWV de werkgever een loonsanctie opleggen. Dat betekent dat het opzegverbod en de loondoorbetalingsverplichting nog met een jaar worden verlengd.

Maar, een eventuele loonsanctie daargelaten: het is na 104 weken dus mogelijk om de arbeidsovereenkomst van de arbeidsongeschikte leerkracht te beëindigen, óók wanneer het UWV vanwege de achterstanden nog geen beslissing heeft genomen over de WIA-uitkering. Sterker nog: wanneer de medewerker verzoekt om de arbeidsovereenkomst te beëindigen, moet de werkgever daar gevolg aan geven. Waarom zou de medewerker daarom verzoeken? Omdat hij bij die beëindiging recht heeft op de transitievergoeding.

MR. BAS VORSTERMANS

is advocaat bij Cascade advocaten, b.vorstermans@cascadeadvocaten.nl



## COMPENSATIE VAN DE TRANSITIEVERGOEDING

Jazeker! Nadat de werkgever al gedurende 104 weken het loon van de zieke medewerker heeft doorbetaald, moet hij vervolgens bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst ook nog eens een transitievergoeding uitbetalen. Die vergoeding kan, afhankelijk van de hoogte van het salaris en de duur van het dienstverband, oplopen tot (in 2023) maximaal € 89.000,- bruto.

Om werkgevers tegemoet te komen, is er een compensatieregeling opgenomen in de wet. De werkgever kan bij het UWV een vergoeding aanvragen wanneer de arbeidsovereenkomst na 104 weken ziekte eindigt, omdat de medewerker door ziekte niet meer in staat was zijn werk uit te voeren. Dat scheelt weer.

## BEËINDIGEN, HOE DAN?

Er zijn grofweg twee manieren om de arbeidsovereenkomst na 104 weken ziekte te beëindigen. De eerste is door met wederzijds goedvinden de beëindiging overeen te komen (een zogenoemde vaststellingsovereenkomst). De tweede is het opzeggen van de arbeidsovereenkomst met een ontslagvergunning van het UWV. De tweede variant houdt in dat de werkgever bij een ander loket van het UWV toestemming vraagt om de arbeidsovereenkomst te beëindigen. Dat klinkt omslachtig, maar kent ook aanzienlijke voordelen ten opzichte van de eerste variant. Een van die voordelen is dat de werkgever niet afhankelijk is van de instemming van de zieke medewerker, en een tweede voordeel is financieel van aard: de uitkeringskosten die de werkgever moet betalen, zijn vaak lager.

## UITKERINGSKOSTEN?

Om dat laatste te begrijpen, moeten we weer even terug naar de WIA-aanvraag. Als het UWV oordeelt dat de zieke medewerker met andere werkzaamheden nog minimaal 65 procent van het eigen loon kan verdienen, wordt aan de medewerker géén WIA-uitkering verleend. Het gaat dan om de theoretische verdien capaciteit van de medewerker, die wordt vastgesteld aan de hand van de arbeidsmogelijkheden die de medewerker (ondanks de ziekte) nog heeft. Het is goed mogelijk dat een zieke medewerker niet meer in staat is om de eigen functie van leerkracht uit te voeren, en evenmin een andere functie binnen de eigen organisatie,



maar toch geen WIA-uitkering krijgt. Als de arbeidsovereenkomst van deze medewerker wordt beëindigd, is deze aangewezen op een WW-uitkering en eventueel de bovenwettelijke WOPO-uitkering op basis van de CAO. Wanneer de arbeidsovereenkomst is beëindigd door middel van een vaststellingsovereenkomst dient de voormalige werkgever 50 procent van die WW- en WOPO-uitkering zelf te betalen. Als de arbeidsovereenkomst echter is opgezegd met een ontslagvergunning van het UWV, kan verlaging van de eigen bijdrage van de werkgever worden aangevraagd bij het Participatiefonds, waardoor die bijdrage tot 10 procent wordt gereduceerd.

## EEN ONTSLAGVERGUNNING IS FINANCIËEL VAAK GUNSTIGER DAN EEN VASTSTELLINGSOVEREENKOMST

Wanneer het UWV oordeelt dat de medewerker minder dan 65 procent van het eigen loon kan verdienen, heeft de werknemer wél recht op een WIA-uitkering. De situatie is dan ook voor de werkgever anders, omdat de WIA-uitkering anders wordt gefinancierd dan de WW- en de WOPO-uitkering. Hoe dat zit, laat zich niet zo een, twee, drie uitleggen, maar het komt erop neer dat ook in deze situatie een ontslagvergunning financieel vaak gunstiger is dan een vaststellingsovereenkomst.



### BIJZONDERHEDEN COMPENSATIE

Nog even terug naar de compensatie die bij het UWV kan worden aangevraagd voor de aan de medewerker te betalen transitievergoeding. Want daar zijn nog een aantal bijzonderheden over te vertellen. In de eerste plaats: Stel dat de arbeidsovereenkomst van de zieke werknemer vóór 104 weken ziekte eindigt, omdat de werknemer een tijdelijk

### *VOOR DE AANVRAAG VAN DE COMPENSATIE IS DE WIA-BEOORDELING NIET DOORSLAGGEVEND*

contract heeft, wat dan? Ook in dat geval heeft de werknemer recht op de transitievergoeding, en ook in dat geval compenseert het UWV die vergoeding, als de werknemer tenminste ziek was op het moment dat de arbeidsovereenkomst eindigde.

Omdat het UWV achterstanden heeft bij de beoordeling van WIA-aanvragen, is het mogelijk dat de arbeidsovereenkomst al is beëindigd voordat het UWV over de WIA heeft

beslist. Een werkgever die om compensatie van de transitievergoeding verzocht, kreeg in zo'n situatie eens nul op het rekest, omdat de verzekeringsarts van het UWV (achteraf) oordeelde dat de werknemer niet 104 weken ziek was geweest, maar kort voor het bereiken van dat moment weer in staat was geweest haar eigen werk te verrichten. De werkgever nam daarmee geen genoegen, en de rechter heeft deze werkgever gelijk gegeven: voor de aanvraag van de compensatie van de transitievergoeding is de WIA-beoordeling niet doorslaggevend.<sup>1</sup>

### JURIDISCH MIJNENVELD

De beëindiging van de arbeidsovereenkomst van een langdurig arbeidsongeschikte medewerker blijft een juridisch mijnenveld. Maar met de bovenstaande hoofdlijnen kunt u zich met meer vertrouwen in dat mijnenveld begeven. Toch blijft het raadzaam om u over iedere specifieke situatie goed te laten adviseren. *BSM*

---

#### Noten

1 Rechtbank Overijssel 19 juli 2022, ECLI:NL:RBOVE:2022:2075.