Bijlage 32

Memo

Datum
27 maart 2023

Aan
Medewerkers B&B

Van

Onderwerp
CRTV LAO; vaste en variabele looncomponenten, stukloon, provisie, vaste en wisselende arbeidsomvang en de berekening van de compensatie; instructie voor B&B en Uitkeren

Beste collega's,

I Inleiding en samenvatting

In een mailbericht van 9 februari en 10 maart 2023 hebben we aangegeven in een aantal eerste aanlegzaken te berusten en dat intern nog moet worden besproken hoe Uitkeren en B&B aan die uitspraken en soortgelijke aanvragen uitvoering kan geven.

Bijgaand treffen jullie hierover een instructie (**II**) aan welke vanaf heden door B&B in lopende zaken moet worden toegepast. Deze instructie zal heden ook aan de Divisie Uitkeren worden toegezonden en op de Juridische Kennisbank worden geplaatst, Themapagina: 'Compensatieregeling transitievergoeding'.

Inmiddels is duidelijk geworden dat Uitkeren niet in staat is om op korte termijn aanvragen voor compensatie conform deze instructie uit te voeren.
Afgesproken is dat Uitkeren –totdat het proces bij Uitkeren is aangepast[1]- de huidige werkwijze m.b.t. de berekening van compensatie in geval van een aanvraag voor compensatie bij langdurige arbeidsongeschiktheid continueert[2]. Als een werkgever echter bezwaar maakt of in beroep komt tegen de (foutieve) berekeningswijze, moet UWV alsnog een herberekening maken conform deze instructie.

Bezwaar- en beroepszaken kunnen door B&B voor een herberekening van de compensatie vanaf maandag 3 april 2023 aan Uitkeren worden toegezonden nadat B&B het dossier compleet heeft gemaakt (bijv. door het opvragen van ontbrekende loonstroken bij de werkgever) en Uitkeren zal vanaf genoemde datum een herberekening maken conform deze instructie.

Deze instructie heeft betrekking op de berekening van de compensatie bij langdurige arbeidsongeschiktheid:
- er moet een andere referteperiode dan nu het geval is, in aanmerking worden genomen voor het meenemen van vaste-, variabele looncomponenten, provisie en stukloon in de berekening van de compensatie bij een vaste arbeidsduur van zieke werknemers (zie onder **II a. 1 t/m 3**); en
- bovengenoemde loonelementen dienen vervolgens op basis van de toepasselijke CAO te worden geïndexeerd tot de dag na ommekomst van 2 jaar ziekte (artikel 7:673e lid 2 BW).
Is er geen toepasselijke cao, dan zou indexering kunnen plaatsvinden op basis van wat werkgever en werknemer op andere wijze zijn overeengekomen over de indexering van loon. Zijn partijen niets over indexering overeengekomen, dan past het UWV in het kader van de berekening van de compensatie ook geen indexering toe. Zie **II a. 1 t/m 3**;
- het verleggen van de referteperiode (t.a.v. vaste-, variabele looncomponenten, stukloon en provisie bij een vaste arbeidsduur van zieke werknemers) kan in voorkomende gevallen wellicht in het nadeel zijn van de werkgever ten opzichte van de huidige werkwijze.

[1] Uitkeren gaat op dit moment na wanneer het proces aangepast kan zijn.
[2] De huidige (foutieve) werkwijze wordt in deze notitie verder aangehaald als: 'huidige werkwijze'.

In dat geval, passen we de huidige werkwijze toe. Om vast te stellen welke berekeningswijze voor een werkgever gunstiger uitpakt, zullen er in voorkomende gevallen twee berekeningen gemaakt moeten worden (**II a. 1 t/m 3**);
- er zijn situaties waarin sprake is van zgn. wisselende- of vaste arbeidsduur. Bij een wisselende arbeidsduur wordt o.g.v. artikel 2 van de Regeling looncomponenten en arbeidsduur (verder: de Regeling) de referteperiode onder meer voorverlengd met periodes van ziekte.
Deze werkwijze -voorverlenging met periodes van ziekte- hanteren we voortaan ook bij een vaste arbeidsduur, behalve als dit in het nadeel is van de werkgever. In laatstgenoemd geval hanteren we de huidige werkwijze (**II b.**);
- de berekening van de hoogte van de compensatie als het gaat om het reguliere brutoloon, de vakantiebijslag en de vaste eindejaarsuitkering wijzigt bij een vaste arbeidsomvang niet (**II a. 4**). Echter, eerder dan tot nu toe wordt een wisselende arbeidsomvang aangenomen (**II c.**); en
- UWV compenseert uiteraard nooit meer dan de werkgever in totaal aan transitievergoeding heeft betaald (**II**)[3].

Zie voor een verdere verdieping en achtergrondinformatie over al het bovenstaande onder **III**.

II Instructie

a. CRTV LAO en het hanteren van een andere referteperiode ten aanzien van vaste-, variabele looncomponenten, stukloon en provisie bij een vaste arbeidsduur

Zoals in de inleiding al is aangegeven, moet een andere referteperiode -dan nu het geval is- in aanmerking worden genomen voor het meenemen van vaste-, variabele looncomponenten, stukloon en provisie in de berekening van de compensatie bij een vaste arbeidsduur van zieke werknemers:

a.1 Vaste looncomponenten

Tot heden:
bij vaste looncomponenten wordt uitgegaan van het gemiddelde dat de werkgever heeft betaald in de 12 maanden voor het peilmoment.
Bij langdurige arbeidsongeschiktheid is het peilmoment de dag na ommekomst van het opzegverbod tijdens ziekte van twee jaar. Het UWV dient op basis van het geldende beleid te controleren of de betaalde bedragen in een overeenkomst tussen partijen zijn overeengekomen. Zie:
Hoogte transitievergoeding - Handboek omgeving - UWV : Handboek omgeving – UWV (publishone.nl)

Vanaf heden:
voor vaste looncomponenten wordt uitgegaan van het gemiddelde dat de werkgever volgens de arbeidsovereenkomst/cao moet betalen over de 12 maanden voorafgaand aan de 1e ziektedag. Kijk in de loonstroken naar het gemiddelde bedrag wat is betaald in de referteperiode.
Vaste looncomponenten zijn overwerkvergoedingen, ploegentoeslagen en loonelementen met het karakter van een overwerkvergoeding of ploegentoeslag.
Vervolgens moet deze looncomponent op basis van de toepasselijke CAO worden geïndexeerd tot de dag na ommekomst van 2 jaar ziekte (artikel 7:673e lid 2 BW).

[3] Deze maximering volgt uit artikel 7:673e lid 2 BW.

Is er geen toepasselijke cao, dan dient indexering plaats te vinden op basis van wat werkgever en werknemer op andere wijze zijn overeengekomen over de indexering van deze looncomponent. Zijn partijen niets over indexering overeengekomen, dan past het UWV in het kader van de berekening van de compensatie ook geen indexering toe.
Het verleggen van de referteperiode kan in voorkomende gevallen in het nadeel zijn van de werkgever ten opzichte van de huidige werkwijze. In dat geval passen we de huidige werkwijze toe. Om vast te stellen welke berekeningswijze voor een werkgever gunstiger uitpakt, zullen er in voorkomende gevallen twee berekeningen gemaakt moeten worden.
Ten overvloede: UWV compenseert nooit meer dan de werkgever aan transitievergoeding heeft betaald.

a.2 Variabele looncomponenten

Tot heden:
bij variabele looncomponenten wordt uitgegaan van het gemiddelde dat de werkgever heeft betaald in de drie volledige kalenderjaren voorafgaand aan het jaar waarin de arbeidsovereenkomst eindigt. Ook wordt gecontroleerd of de bedragen in een overeenkomst tussen partijen zijn overeengekomen.
Zie: Hoogte transitievergoeding - Handboek omgeving - UWV : Handboek omgeving – UWV (publishone.nl)

Vanaf heden:
bij variabele looncomponenten moet het UWV kijken naar het gemiddelde dat werkgever en werknemer hebben afgesproken in de arbeidsovereenkomst/cao te betalen in de drie volledige kalenderjaren voorafgaand aan de 1e ziektedag. Variabele looncomponenten zijn bonussen, winstuitkeringen en, eindejaarsuitkeringen zonder vaste opbouw. Kijk in de loonstroken naar het gemiddelde bedrag wat is betaald in de referteperiode.
Vervolgens moet deze looncomponent op basis van de toepasselijke CAO worden geïndexeerd tot de dag na ommekomst van 2 jaar ziekte (artikel 7:673e lid 2 BW).
Is er geen toepasselijke cao, dan dient indexering plaats te vinden op basis van wat werkgever en werknemer op andere wijze zijn overeengekomen over de indexering van deze looncomponent. Zijn partijen niets over indexering overeengekomen, dan past het UWV in het kader van de berekening van de compensatie ook geen indexering toe.
Het verleggen van de referteperiode kan in voorkomende gevallen wellicht in het nadeel zijn van de werkgever ten opzichte van de huidige werkwijze.
In het laatste het geval passen we de huidige werkwijze toe. Om vast te stellen welke berekeningswijze voor een werkgever gunstiger uitpakt, zullen er in voorkomende gevallen twee berekeningen gemaakt moeten worden.
Ten overvloede: UWV compenseert nooit meer dan de werkgever aan transitievergoeding heeft betaald.

a.3 Provisie en stukloon

Tot heden:
het UWV gaat uit van wat door de werkgever gemiddeld is betaald in de 12 maanden voor het einde van de arbeidsovereenkomst. Ook moet het UWV controleren of dit bedrag gelijk is aan wat tussen partijen is overeengekomen.
Het UWV heeft voor wat betreft provisie en/of stukloon al in het verleden besloten tot voorverlenging over te gaan als er in de referteperiode minder (of geen) provisie en/of stukloon is betaald wegens ziekte, verlof of staking (zie de mail van 15 maart 2022 in de Juridische Kennisbank).

Vanaf heden:
bij provisie en/of stukloon gaat het UWV voortaan kijken naar het gemiddelde dat werkgever en werknemer hebben afgesproken in de arbeidsovereenkomst/cao over wat betaald moet worden in de 12 maanden voor de 1e ziektedag. Kijk in de loonstroken naar het gemiddelde bedrag wat is betaald in de referteperiode.
Vervolgens moet deze looncomponent op basis van de toepasselijke CAO worden geïndexeerd tot de dag na ommekomst van 2 jaar ziekte (artikel 7:673e lid 2 BW).
Is er geen toepasselijke cao, dan dient indexering plaats te vinden op basis van wat werkgever en werknemer op andere wijze zijn overeengekomen over de indexering van deze looncomponent.
Zijn partijen niets over indexering overeengekomen, dan past het UWV in het kader van de berekening van de compensatie ook geen indexering toe.
Het verleggen van de referteperiode kan in voorkomende gevallen wellicht in het nadeel zijn van de werkgever ten opzichte van de huidige werkwijze.
In het laatste het geval passen we de tot heden toegepaste werkwijze toe. Om vast te stellen welke berekeningswijze voor een werkgever gunstiger uitpakt, zullen er in voorkomende gevallen twee berekeningen gemaakt moeten worden.
Ten overvloede: UWV compenseert nooit meer dan de werkgever aan transitievergoeding heeft betaald.

a.4 Vaste arbeidsomvang en brutoloon, vakantietoeslag en vaste eindejaarsuitkering;
De berekening van de hoogte van de compensatie als het gaat om het reguliere brutoloon, de vakantiebijslag en de vaste eindejaarsuitkering wijzigt bij een vaste arbeidsomvang niet:
voor genoemde loonelementen blijven we er van uitgaan dat de werkgever in het aanvraagformulier voor compensatie de bedragen aangeeft inclusief cao-verhogingen tot de dag na ommekomst van 2 jaar ziekte. Mocht in bezwaar of beroep blijken dat de werkgever niet alle cao-verhogingen heeft meegenomen, repareert B&B dit.
Ten overvloede: UWV compenseert nooit meer dan de werkgever aan tv heeft betaald.

b. CRTV LAO en het hanteren van een andere referteperiode ten aanzien van vaste-, variabele looncomponenten, stukloon en provisie bij een vaste arbeidsduur
Er zijn situaties waarin sprake is van zgn. wisselende- of vaste arbeidsduur.
Bij een wisselende arbeidsduur wordt o.g.v. artikel 2 van de Regeling de referteperiode o.m. voor-verlengd met periodes van ziekte.

Deze werkwijze -voorverlenging met periodes van ziekte- hanteren we voortaan ook bij een vaste arbeidsduur, behalve als dit in het nadeel is van de werkgever.
In laatstgenoemd geval hanteren we de huidige werkwijze.
Ten overvloede: UWV compenseert nooit meer dan de werkgever aan transitievergoeding heeft betaald.

c. Wanneer is sprake van een wisselende arbeidsomvang; berekening brutoloon en overwerk

Er dient te worden uitgegaan van een wisselende arbeidsomvang als structureel meer wordt gewerkt dan in de arbeidsovereenkomst staat. Toepassing van artikel 2, eerste lid, van de Regeling brengt dan met zich mee dat -voor het in aanmerking te nemen loon- het bruto uurloon dient te worden vermenigvuldigd met het gemiddelde aantal gewerkte uren per maand in de 12 maanden voorafgaand aan de 1e ziektedag.

Wat betreft het te hanteren bruto uurloon dient daarbij te worden uitgegaan van het bruto uurloon geïndexeerd op basis van een toepasselijke cao tot de dag na ommekomst van 2 jaar ziekte (artikel 7:673e lid 2 BW).
Is er geen toepasselijke cao, dan dient indexering plaats te vinden op basis van wat werkgever en werknemer op andere wijze zijn overeengekomen over de indexering van deze looncomponent.
Zijn partijen niets over indexering overeengekomen, dan past het UWV in het kader van de berekening van de compensatie ook geen indexering toe.
Voor de in de compensatie mee te nemen overwerkvergoeding dient op dezelfde wijze als bij de berekening van de gemiddelde arbeidsduur en het bruto loon, te worden uitgegaan van het gemiddelde aan overwerkuren in de voorverlengde periode en het bruto uurloon geïndexeerd op basis van een toepasselijke cao tot de dag na ommekomst van 2 jaar ziekte (artikel 7:673e lid 2 BW).
Is er geen toepasselijke cao, dan dient indexering plaats te vinden op basis van wat werkgever en werknemer op andere wijze zijn overeengekomen over de indexering van deze looncomponent.
Zijn partijen niets over indexering overeengekomen, dan past het UWV in het kader van de berekening van de compensatie ook geen indexering toe.

III Verdieping en achtergrondinformatie

Uitspraken waar het UWV in heeft berust
a. Uitspraak rechtbank Gelderland, sector Bestuursrecht, van 28 september 2022; vaste looncomponent; ECLI:NL:RBGEL:2022:5514.
b. Uitspraak van de rechtbank Limburg, sector Bestuursrecht, van 11 januari 2023 (niet gepubliceerd).
c. Vier uitspraken van de Rechtbank Rotterdam, sector Bestuursrecht, d.d. 29 september 2022, waaronder (ECLI:NL:RBROT:2022:8110, ECLI:NL:RBROT:2022:8111,ECLI:NL:RBROT:2022:8107 en ECLI:NL:RBROT:2022:8109).
d. Uitspraak van de rechtbank Overijssel, sector Bestuursrecht, d.d. 30 september 2022 (niet gepubliceerd).

Ad a. en b. Rechtbank Gelderland en rechtbank Limburg

1.
Deze rechtbanken geven een andere uitleg dan het UWV over het begrip 'verschuldigd' in artikel 3, lid 1 aanhef en onder b. (vaste looncomponenten) van het Besluit loonbegrip aanzegvergoeding en transitievergoeding (verder: het Besluit).
Genoemd artikellid geeft aan hoe vaste looncomponenten in de berekening van de transitievergoeding (en aanzegvergoeding) moeten worden meegenomen.

De rechtbank Gelderland én Limburg oordeelt, anders dan het UWV, dat het begrip 'verschuldigd' in het Besluit betrekking heeft op de overeengekomen vaste looncomponenten. Voor de berekening van de transitievergoeding moet daarom worden uitgegaan van de overeengekomen vaste looncomponenten, en niet van de daadwerkelijk betaalde vaste looncomponenten.

cJKC
Omdat het begrip 'verschuldigd' ook voorkomt in artikel 2 lid 3 (provisie en stukloon) en artikel 3, lid 1 aanhef en onder c. (variabele loonelementen) van het Besluit, hebben deze uitspraken niet alleen

gevolgen voor de berekening van de compensatie als het gaat om vaste looncomponenten, maar ook als het provisie, stukloon en variabele looncomponenten betreft in het kader van de CRTV LAO.
Voor wat betreft provisie en/of stukloon had het UWV al besloten tot voorverlenging over te gaan als er in de referteperiode minder (of geen) provisie en/of stukloon is betaald wegens ziekte. (zie de mail van 15 maart 2022 in de Juridische Kennisbank).

De toelichting bij het Besluit is in onze optiek niet duidelijk: hierin worden de volgende woorden gebruikt: overeengekomen, verschuldigd, ontvangen, toegekend en uitgekeerd.
Niettemin vonden we op basis van deze toelichting ons standpunt destijds verdedigbaar: kijk of partijen de looncomponent zijn overeengekomen (o.m. in een arbeidsovereenkomst/cao) en zo ja, dan compenseert het UWV het bedrag dat daadwerkelijk door de werkgever aan transitievergoeding is betaald. De eerlijkheid gebiedt te zeggen dat de uitvoering van het UWV bij deze uitleg het meest gebaat is.

Jurisprudentie welke de zienswijze van het UWV ondersteunt, is er niet. Ook zijn hiervoor geen aanwijzingen te vinden in de parlementaire geschiedenis van artikel 7:673 BW, 7:673e BW, het Besluit en de Regeling.

- ⇨ Gelet op de tekst van artikel lid 1, onder b en c van het Besluit en de plaatsing van het woord 'verschuldigd' meteen na 'overeengekomen', (te weten: *de overeengekomen vaste/variabele looncomponenten verschuldigd in*) is de uitleg van genoemde rechtbanken (te weten: verschuldigd betekent de overeengekomen looncomponenten en niet de betaalde looncomponenten) in onze optiek logisch.
  Dat de rechtbanken kennelijk geen gewicht toekennen aan de toelichting bij het Besluit vinden we begrijpelijk gezien de onduidelijke en verwarrende terminologie welke daarin is gehanteerd. Mede in aanmerking genomen dat de parlementaire geschiedenis en de beschikbare jurisprudentie geen aanknopingspunten bieden voor de huidige uitvoeringspraktijk van het UWV én niet alleen de rechtbank Gelderland maar ook de rechtbank Limburg zich op 11 januari 2023 in gelijke zin heeft uitgelaten, hebben we in bovengenoemde rechtsoverweging van de rechtbank Gelderland d.d. 28 september 2022 en van de rechtbank Limburg van 11 januari 2023[4] berust.

2.
Verder is de rechtbank Gelderland in de uitspraak van 28 september 2022 van oordeel dat de 'overeengekomen vaste looncomponenten' de vaste looncomponenten zijn waarop de werknemer recht zou hebben gehad, 'indien hij niet arbeidsongeschikt zou zijn geworden'. Er is geen reden om de vaste looncomponenten in dit opzicht anders te behandelen dan het bruto uurloon. Er zijn geen aanknopingspunten dat het de bedoeling van de wetgever is geweest om zieke werknemers anders te behandelen dan niet zieke werknemers.

[4] In dit geval was tussen werkgever de ex-werknemer echter uitdrukkelijk overeengekomen dat wordt afgezien van uitbetaling van de overwerkvergoeding. Hierdoor is naar het oordeel van de rechtbank in het specifieke geval geen sprake - meer – van verschuldigdheid in de zin van artikel 3, eerste lid, aanhef en onder b, van het Besluit. Dat werkgever en de ex-werknemer overeen zijn gekomen om de - oorspronkelijk verschuldigde - overwerkvergoeding wel in de berekening van de transitievergoeding op te nemen, doet hieraan niet af. Datzelfde geldt voor het feit dat werkgever en de ex-werknemer in de vaststellingsovereenkomst zijn afgeweken van de voor de ex-werknemer geldende cao.

Het UWV dient, aansluiting zoekend bij artikel 2 uit te gaan van de vaste looncomponenten in de periode van 12 maanden voorafgaand aan de eerste ziektedag van de werknemer waarin deze (wel) volledig heeft gewerkt, aldus de rechtbank Gelderland.

Het UWV is uitgegaan van de op grond van de arbeidsovereenkomst/cao betaalde bedragen gedurende 12 maanden voorafgaand aan de einddatum van het opzegverbod tijdens ziekte. In de cao is overeengekomen dat tijdens ziekte 85% aan de werknemer zou worden betaald.
Was de werknemer niet ziek geworden, dan zou conform de cao 100% zijn verschuldigd.

cJKC
- Gelijk aan de rechtbank Gelderland, sector Bestuursrecht, hadden en hebben zich intussen meerdere rechtscolleges zich op dezelfde wijze uitgelaten:

* De kantonrechter van de rechtbank Gelderland, sector Civiel (ECLI:NL:RBGEL:2016:3511), heeft al in een uitspraak van 23 juni 2016 geoordeeld dat op een persoonlijke toeslag –zijnde een vaste looncomponent- welke aan de werknemer was toegekend ter compensatie van lagere provisie door de overplaatsing naar een rustiger filiaal artikel 3 lid 1 onder b van het Besluit van toepassing is.
Dit artikellid vermeldt dat het loon voor de toepassing van artikel 7:673, lid 2 BW wordt vermeerderd met de overeengekomen vaste looncomponenten verschuldigd in de twaalf maanden voorafgaand aan het moment waarop de arbeidsovereenkomst eindigt, gedeeld door twaalf. De term 'verschuldigd' dient in gelijke zin te worden opgevat als de term 'het bruto uurloon', in die zin dat het gaat om de vraag of de vaste looncomponent is verschuldigd 'indien de bedongen arbeid wordt verricht'. Er is geen reden om vaste looncomponenten in dit opzicht anders te behandelen. Voor de persoonlijke toeslag geldt net als voor het bruto-uurloon (waar volgens de rechtbank moet worden uitgegaan van het ten tijde van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst overeengekomen bruto uurloon, dus het bruto uurloon waar de werknemer recht op zou hebben gehad indien zij niet arbeidsongeschikt zou zijn) dat dit 'overeengekomen loon betreft waarop de werknemer recht zou hebben indien zij niet arbeidsongeschikt zou zijn'. Hiermee dient dus bij de berekening van de transitievergoeding rekening worden gehouden, aldus de kantonrechter.

* Hof Den Bosch, civiele kamer, d.d. 22 maart 2018 (ECLI:NL:GHSHE:2018:1228)
Op 1 juli 2016 heeft de werknemer zich ziek gemeld en hij is zowel door de bedrijfsarts als door de arbeidsdeskundige van UWV per 1 januari 2017 weer volledig arbeidsgeschikt verklaard. Per 16 december 2016 is de werknemer op non-actief gesteld. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst per 1 december 2017 ontbonden.
De vaste ploegentoeslag en overwerkvergoeding (vaste looncomponent) die moeten worden meegenomen bij de berekening van de transitievergoeding, worden in beginsel berekend over de periode van twaalf maanden voorafgaand aan het einde van de arbeidsovereenkomst, in dit geval de periode 1 december 2016 tot 1 december 2017. In de betreffende periode was sprake van een op non-actiefstelling van de werknemer. Daarnaast was werknemer van 1 juli 2016 tot 1 januari 2017 arbeidsongeschikt. 'Het hof zal deze periodes van afwezigheid van werknemer, waarin hij uitsluitend zijn basissalaris zonder toeslagen heeft ontvangen, voor de berekening van de transitievergoeding buiten beschouwing laten en aanknopen bij de periode 1 juli 2015 tot 1 juli 2016' (…), aldus het Hof.

* In de hierna onder c. genoemde vier uitspraken van de rechtbank Rotterdam –sector Bestuursrecht- van 29 september 2022 (ECLI:NL:RBROT:2022:8110, ECLI:NL:RBROT:2022:8111,ECLI:NL:RBROT:2022:8107 en ECLI:NL:RBROT:2022:8109) volgt de rechtbank Rotterdam het UWV niet in zijn standpunt dat hij op grond van het Besluit bij de vaststelling van het bruto loon per maand uitsluitend heeft uit te gaan van de vaste looncomponenten, zoals de overwerkvergoeding, die zijn uitbetaald in de twaalf maanden voordat de arbeidsovereenkomst had kunnen worden beëindigd:
"Hoewel niet nadrukkelijk bepaald, valt niet in te zien dat in de situatie, waarin toepassing wordt gegeven aan artikel 2, eerste lid, van de Regeling en voor de berekening van de gemiddelde arbeidsduur periodes waarin sprake is van ziekte niet in aanmerking worden genomen, wat betreft de overwerkvergoeding zou moeten worden uitgegaan van een andere periode. Dat zou ertoe leiden dat in een geval als het onderhavige, waarin voorafgaand aan de arbeidsongeschiktheid structureel is overgewerkt en de werknemer in de periode van arbeidsongeschiktheid slechts een bij CAO bepaalde vervangende (lagere) overwerkvergoeding wegens ziekte heeft ontvangen, de periode van ziekte van invloed is op de hoogte van de in aanmerking te nemen overwerkvergoeding.
Dat is niet wat de wetgever heeft beoogd. Toepassing van artikel 2, eerste lid, van de Regeling en een redelijke uitleg brengt met zich dat wat betreft de in aanmerking te nemen overwerkvergoeding eveneens rekening gehouden dient te worden met de gemiddelde overwerkvergoeding in de periode van 12 maanden voorafgaand aan de arbeidsongeschiktheid."

In de parlementaire geschiedenis van artikel 7:673 BW, 7:673e BW, het Besluit en de Regeling zijn door ons -gelijk de rechtbank Gelderland en Rotterdam aangeven- geen aanknopingspunten gevonden om zieke en niet-zieke werknemers verschillend te behandelen.
Sterker nog, uit de parlementaire geschiedenis van artikel 7:673e BW blijkt nu net dat men geen onderscheid wilde aanbrengen tussen zieke- en niet zieke werknemers, nog afgezien van het antwoord op de vraag of genoemd onderscheid wellicht verboden discriminatie oplevert.

Anderzijds moet worden gezegd dat de in artikel 2 van de Regeling vervatte voorverlenging van de in aanmerking te nemen periode niet van overeenkomstige toepassing is verklaard op de vaste looncomponenten bedoeld in artikel 3 van het Besluit. Dit laatste verklaren wij echter als gevolg van de omstandigheid dat de wetgever nergens heeft laten zien gedacht te hebben aan de toepassing en uitwerking van het Besluit en de Regeling in het kader van de CRTV LAO.
In de Parlementaire geschiedenis is wel aandacht besteed aan de vraag of zieke werknemers überhaupt recht zouden moeten hebben op transitievergoeding. In de MvT wordt deze vraag bevestigend beantwoord, met de overweging dat een onderscheid tussen zieke en gezonde werknemers in strijd zou zijn met de gelijke behandeling van beide groepen werknemers.
Met deze overweging in het achterhoofd is het vreemd dat het hierboven beschreven beleid leidt tot een verschil in de UWV-berekening van de compensatie voor beide groepen, omdat de regelgeving over deze berekening (op de maximering na) gelijk is aan de berekening van de transitievergoeding.
Het UWV-beleid leidt in de praktijk (o.i. onbedoeld) echter in deze casus en de hieronder nog te beschrijven overige casussen tot een verschil tussen zieke en gezonde werknemers. Dit kan tot gevolg hebben dat werkgevers deze lijn gaan volgen en dat lijkt ons ongewenst.

- ⇨ Gelet op de inhoud van bovengenoemde uitspraken, en de omstandigheid dat de parlementaire geschiedenis geen aanknopingspunten biedt voor de huidige uitvoeringspraktijk van het UWV, maar daarentegen laat zien dat geen onderscheid is beoogd tussen zieke en niet zieke werknemers, hebben we in bovengenoemde rechtsoverweging van de rechtbank Gelderland d.d. 28 september 2022 berust.

Ad c. en d. Rechtbank Rotterdam en rechtbank Overijssel

1. In tegenstelling tot het UWV, is door de rechtbank Rotterdam en Overijssel geoordeeld dat niet een vaste -maar een wisselende arbeidsomvang- moet worden aangenomen als structureel meer wordt gewerkt dan in de arbeidsovereenkomst staat. Toepassing van artikel 2, eerste lid, van de Regeling brengt dan met zich mee dat voor het voor de vergoeding in aanmerking te nemen loon het bruto uurloon dient te worden vermenigvuldigd met het gemiddelde aantal gewerkte uren per maand in de '12 maanden voorafgaand aan het moment waarop de werknemer arbeidsongeschikt raakte'. Wat betreft het te hanteren bruto uurloon dient daarbij overigens niet van het bruto uurloon in de voor-verlengde periode te worden uitgegaan, maar van 'het bruto uurloon (geïndexeerd) op de dag na twee jaar arbeidsongeschiktheid', aldus de rechtbanken.

cJKC
In een eerdere civiele uitspraak van de rechtbank Midden-Nederland d.d. 29 januari 2020 (ECLI:NL:RBMNE:2020:1682) is in het kader van de aanzegvergoeding een wisselende arbeidsomvang aangenomen en is het volgende overwogen:
"(…) uit het door (…)overgelegde overzicht (…)blijkt dat sprake is geweest van veel en structureel overwerk: naast het gewone jaarloon van ruim € 32.000 bruto heeft X ruim € 15.000 bruto aan overwerkvergoeding ontvangen. Het gaat daarbij steeds om wisselende bedragen per maand.
Uit het voorgaande moet naar het oordeel van de kantonrechter worden afgeleid dat geen sprake is van een vaste overeengekomen arbeidsduur per maand, maar van een wisselende arbeidsduur zoals bedoeld in het Besluit. Partijen zijn overeengekomen dat X gehouden was overwerk te verrichten, en hebben zich daar ook naar gedragen. Deze conclusie strookt ook met hetgeen over artikel 2 in de Nota van toelichting bij het Besluit is opgemerkt:
"Niet in alle gevallen zal een vaste arbeidsduur zijn overeengekomen. Er kan sprake zijn van een wisselende arbeidsduur (bijvoorbeeld bij een min/max contract) of de situatie waarin de werkgever en werknemer in de praktijk overeenkomen dat meer uren worden gewerkt dan in de schriftelijke arbeidsovereenkomst is vermeld."

- ⇨ Gelet op deze civiele uitspraak en de tekst in vermelde Nota van Toelichting bij het Besluit, hebben we in de gelijkluidende overweging in de uitspraken van de rechtbank Rotterdam en de rechtbank Overijssel berust. Dit betekent concreet dat ook van een wisselende arbeidsomvang moet worden uitgegaan als een vaste urenomvang is neergelegd in de arbeidsovereenkomst terwijl een jarenlange feitelijke uitvoering, al dan niet vergezeld van een verplichting tot overwerk neergelegd in de cao, laat zien dat de werknemer structureel overwerkte. De omstandigheid dat de werknemer jegens de werkgever geen (succesvol) beroep heeft gedaan op het rechtsvermoeden m.b.t. de arbeidsomvang of tijdens ziekte minder overwerkvergoeding (op grond van de cao) kreeg doorbetaald, doet dan niet ter zake.

In het geval van een wisselende arbeidsduur brengt toepassing van artikel 2, eerste lid, van de Regeling met zich dat voor het voor de vergoeding in aanmerking te nemen loon het bruto uurloon dient te worden vermenigvuldigd met het gemiddelde aantal gewerkte uren per maand in de 12 maanden voorafgaand aan het moment waarop de werknemer arbeidsongeschikt raakte en dus niet in de 12 maanden voorafgaand aan het einde van de arbeidsovereenkomst. Bovendien dient het bruto uurloon te worden geïndexeerd op de dag na twee jaar arbeidsongeschiktheid. Door dit te doen wordt vermeden dat een verschil optreedt in uitkomst tussen zieke en gezonde werknemers. Dit zou o.i. een ongewenste situatie opleveren en mogelijk een verboden onderscheid op grond van ziekte.
In de regelgeving geen rekening gehouden met de berekening van transitievergoeding na 2 jaar ziekte.

2. De rechtbank Rotterdam geeft tevens aan hoe dan het bruto loon met de overwerkvergoeding moet worden vermeerderd: wat betreft de in aanmerking te nemen overwerkvergoeding dient eveneens rekening gehouden te worden met de gemiddelde overwerkvergoeding in de periode van 12 maanden voorafgaand aan de arbeidsongeschiktheid. Daarbij dient op dezelfde wijze als bij de berekening van de gemiddelde arbeidsduur en het bruto loon, te worden uitgegaan van het gemiddelde aan overwerkuren in de voor-verlengde periode en het bruto uurloon (geïndexeerd) op de dag na twee jaar arbeidsongeschiktheid, vermeerderd met de in de CAO bepaalde toelagen. De uiteindelijke overwerkvergoeding betreft de toelage die is gekoppeld aan het aantal gewerkte uren.

Met vriendelijke groet, [redacted].

Bijlage 33

Memo

Datum
23 november 2020, laatst bijgewerkt op 12 april 2023

Van
[redacted]

Aan
De medewerkers van B&B

Onderwerp
De compensatieregeling transitievergoeding bij langdurige arbeidsongeschiktheid (CRTV LAO)

Versie 1.2, 12 april 2023
Deze notitie wordt op dit moment bewerkt door CJKC. De verwachting is dat de definitieve notitie rond mei 2023 gepubliceerd wordt. In afwachting van de definitieve notitie is in deze notitie alvast hoofdstuk 3 tot en met vijf vervangen. De notitie ziet alleen op de compensatieregeling bij langdurige arbeidsongeschiktheid.

Inhoudsopgave

1. Vooraf en samenvatting 4

2. Transitievergoeding 6
2.1 Algemeen 6
2.2 Voorwaarden waaronder de werkgever een TV verschuldigd is 7
2.2.1 Geen transitievergoeding verschuldigd 7
2.3 De hoogte van de transitievergoeding 11
2.3.1 Algemeen 11
2.3.2 De duur van de arbeidsovereenkomst 11
2.3.4 Kosten die in mindering kunnen worden gebracht 16

3. Compensatie van de transitievergoeding door UWV 18
3.1 Inleiding 18
3.2 Voorwaarden voor compensatie 18
3.3 Arbeidsovereenkomst 19
3.3.1 Arbeidsovereenkomst 19
3.3.2 Ambtenaren 19
3.4 Transitievergoeding verschuldigd 19
3.4.1 Transitievergoeding verschuldigd 19
3.4.2 Beëindiging met wederzijds goedvinden 20
3.4.3 Einde arbeidsovereenkomst door de werknemer 20
3.4.4 Overlijden werknemer en transitievergoeding 21
3.4.5 Tv bij gedeeltelijke beëindiging van de arbeidsovereenkomst 22
3.5 Beëindiging na afloop opzegverbod 23
3.5.1 Opzegverbod 23
3.5.2 Beleidsmatige uitzondering: beëindiging op de laatste dag/na de ldp 23
3.5.3 Addendum overlegd in bezwaar na afwijzende CRTV-beslissing 25
3.6 Beëindiging arbeidsovereenkomst vanwege ziekte 26
3.6.1 Einde van de arbeidsovereenkomst vanwege ziekte 26
3.6.2 Einde van rechtswege tijdens ziekte 27
3.7 De aanvraag(termijn) 27
3.7.1 Niet in behandeling nemen van de aanvraag 27
3.7.2 De aanvraagtermijn 29

4. De hoogte van de compensatie 32
4.1 Maximering 32
4.2 Nul-toekenningen 32
4.3 Hoogte bij hernieuwde uitval wegens ziekte 34

5. Beslis- en bezwaartermijn 35
5.1 Beslistermijn 35
5.2 Bezwaar 35

6. Slotparagraaf 36

7. De juridische wegwijzer **38**
7.1 Artikel 7:673 BW: de hoofdregels van de transitievergoeding 38
7.2 Artikel 7:673a BW: de hogere opbouw van de TV voor ouderen 39
7.3 Artikel 7:673b BW: de uitzondering van de gelijkwaardige vergoeding 39
7.4 Artikel 7:673c BW: de uitzondering bij faillissement / surseance / (…) 40
7.5 Artikel 7:673d BW: de beperkte opbouw van de TV als de (…) 40
7.6 Artikel 7:673e BW: regelt de compensatie van de TV 41
7.6.1 De wet van 11 juli 2018 41
7.6.2 De Wab 42
7.6.3 De Verzamelwet SZW 2021 45

1. Vooraf en samenvatting

Vooraf:
Als een arbeidsovereenkomst door de werkgever beëindigd wordt, is daarbij sinds 1 juli 2015 vaak een transitievergoeding verschuldigd. Als de werknemer voorafgaand aan deze beëindiging twee jaar ziek was, kan UWV de door de werkgever betaalde transitievergoeding geheel of gedeeltelijk compenseren. De wetgever beoogt hiermee de stapeling van financiële lasten voor de werkgever te beperken; deze heeft immers al twee jaar loon bij ziekte doorbetaald en kosten voor re-integratie gemaakt. Binnen UWV wordt deze compensatie als LAO aangeduid (Langdurige Arbeidsongeschiktheid).

In deze notitie wordt in twee aparte hoofdstukken achtereenvolgens aandacht besteed aan het recht op transitievergoeding van de werknemer en het recht op compensatie van de werkgever. Zie over die opbouw van de notitie de inhoudsopgave. Eerst volgt nu een samenvatting waarin de nadruk ligt op het recht op compensatie.

Samenvatting:
Er kan recht op compensatie bestaan als de werkgever een transitievergoeding heeft betaald aan de werknemer, bij een einde met wederzijds goedvinden een ontslagvergoeding heeft betaald of een aan de transitievergoeding gelijkwaardige vergoeding heeft betaald. Zie over de gelijkwaardige vergoeding par. 2.2.1.
Voor compensatie gelden de volgende **voorwaarden:**
- het moet gaan om een werknemer als bedoeld in artikel 7:610 van het BW (zie par. 2.1);
- de arbeidsovereenkomst is op één van de volgende manieren geëindigd:
1. door opzegging of ontbinding op initiatief van de werkgever, of
2. Via een einde met wederzijds goedvinden (dus via een vaststellingsovereenkomst) of
3. Van rechtswege, omdat de werkgever de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd niet wil verlengen, of
4. een einde op initiatief van de werknemer, als de werkgever een ernstig verwijt te maken valt (zie paragraaf 2.2.2).

Bij een einde van de arbeidsovereenkomst vóór 1 januari 2020 moet de arbeidsovereenkomst 24 maanden hebben geduurd. Na 1 januari 2020 is er geen minimumduur van de arbeidsovereenkomst meer. Zie voor het overgangsrecht rond 1 januari 2020 paragraaf 2.3.2.

Voorts geldt als voorwaarde dat de arbeidsovereenkomst is geëindigd wegens ziekte of gebreken na de periode, bedoeld in artikel 670, lid 1, onderdeel a, en lid 11, BW en niet meer in staat is de bedongen arbeid te verrichten. In de praktijk is voor UWV (beleidsmatig) een beëindiging van de arbeidsovereenkomst op de laatste dag van de ziekteperiode van 104 weken ook voldoende (zie paragraaf 3.5.2). Bij een einde van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd geldt tot 1 januari 2020 de voorwaarde dat de werknemer ziek uit dienst is gegaan, en hoeft de ziekte geen 104 weken te hebben geduurd. Meer hierover in paragraaf 3.5.

Onder twee aparte kopjes in paragraaf 2.2.2 wordt de jurisprudentie besproken die tot gevolg heeft gehad dat het recht op transitievergoeding (en daarmee ook het recht op compensatie) ook kan bestaan bij een gedeeltelijke eindiging van de arbeidsovereenkomst en als de werknemer na langdurige ziekte zelf om een einde van de arbeidsovereenkomst vraagt.

De **hoogte** van de compensatie is gemaximeerd tot het bedrag dat de werkgever aan transitievergoeding verschuldigd is, en daadwerkelijk aan de werknemer (of ten behoeve van de werknemer aan scholings- of inzetbaarheidskosten aan anderen) heeft betaald (par.2.3.1. en 2.3.4).

Daarnaast geldt dat de compensatie niet hoger mag zijn dan de transitievergoeding zou zijn op de dag na het verstrijken van de termijn van twee jaar.
Voor arbeidsovereenkomsten die eindigden vóór 1 januari 2020 werd de transitievergoeding berekend aan de hand van het aantal tijdvakken van zes maanden dat de werknemer in dienst was geweest. Op en na 1 januari 2020 telt elke dag van het dienstverband mee. Het overgangsrecht tussen beide regimes is opgenomen in par. 2.3.2.
Tot 1 januari 2020 gold daarnaast een aparte regeling voor kleine werknemers waardoor het arbeidsverleden voor 1 mei 2013 buiten beschouwing kon worden gelaten. Ook gold tot 1 januari 2020 een aparte regeling voor werknemers die ten tijde van het einde van de arbeidsovereenkomst ouder waren dan 50 jaar, en langer dan 10 jaar in dienst waren geweest. Zie over deze regelingen, en het overgangsrecht daarbij, eveneens par. 2.3.2.

In lagere regelgeving is uitgewerkt welke looncomponenten mogen worden meegenomen in de berekening van de hoogte van de transitievergoeding. Zie daarover paragraaf 2.3.3.
UWV heeft over het al dan niet meenemen van looncomponenten aanvullend beleid gemaakt, dit wordt door de divisie Uitkeren via Landelijke Berichten bekend gemaakt. Deze Berichten zijn op de themapagina Compensatie Transitievergoeding van de Juridische Kennisbank geplaatst. Daarnaast zal in het wetstechnisch handboek van Uitkeren een overzicht worden opgenomen waaruit blijkt of de diverse looncomponenten worden meegenomen in de berekening en zo ja, op welke juridische grond.

-

In **paragraaf 6** volgen enkele slotopmerkingen. Daarbij wordt o.a. ingegaan op hoe B&B dient te handelen wanneer een lagere rechter uitspraken doet die niet in lijn zijn met de wet of jurisprudentie van de Hoge Raad.

Zowel de vaststelling van de transitievergoeding als van de compensatie is aan veel regels onderhevig. In **paragraaf 7** wordt de wet- en regelgeving kort op een rijtje gezet.

2. Transitievergoeding

2.1 Algemeen

Sinds 1 juli 2015 is de werkgever op grond van de artikelen 7:673 t/m 673d van het Burgerlijk Wetboek (BW) onder bepaalde voorwaarden een transitievergoeding verschuldigd bij het einde van de arbeidsovereenkomst. Dit geldt alleen als gewerkt is op basis van een arbeidsovereenkomst; dus niet bij een overeenkomst van opdracht en ook niet als laatstelijk als ambtenaar met een aanstelling is gewerkt. In paragraaf 2.2 wordt ingegaan op de voorwaarden waaronder de werkgever de transitievergoeding verschuldigd is, in paragraaf 2.3 op de hoogte van de transitievergoeding.
Voorafgaand daaraan eerst enige opmerkingen over het overgangsrecht per 1 juli 2015 en het civiele karakter van de transitievergoeding.

Overgangsrecht
Vóór 1 juli 2015 werden ontslagvergoedingen alleen in cao/collectieve regeling of de individuele arbeidsovereenkomst geregeld. Dit kan overigens nog steeds, maar naast deze vergoedingen is de werkgever, als aan de wettelijke voorwaarden wordt voldaan, dus een transitievergoeding verschuldigd. Over de inwerkingtreding is in artikel XXII, eerste lid, van de Wet Werk en Zekerheid (WWZ) bepaald dat het oude ontslagrecht (d.w.z. zonder verplichting tot betaling van een transitievergoeding) is blijven gelden als er op 30 juni 2015 bij UWV een verzoek om toestemming voor opzegging is gedaan dat heeft geleid tot opzegging, op een voor 1 juli 2015 gedane opzegging, en op rechtszaken die op 30 juni 2015 aanhangig waren. In alle andere situaties is het nieuwe recht van toepassing.
Nu golden er op dat moment ook collectieve of individuele afspraken op grond waarvan werkgevers bij het einde van de arbeidsovereenkomst een ontslagvergoeding verschuldigd waren. Om dubbeling te voorkomen is daarom het Besluit Overgangsrecht Transitievergoeding getroffen.[1]
Hierin is, kort gezegd, het volgende bepaald:
- als op 1 juli 2015 collectieve afspraken gemaakt zijn over ontslagvergoedingen hebben die voorrang boven de wettelijke transitievergoeding, zo lang de cao of regeling niet wijzigt. Het Besluit regelt dat dit overgangsrecht gold tot 1 juli 2016; daarna is de werkgever de transitievergoeding verschuldigd;
- als op 1 juli 2015 individuele afspraken tussen werkgever en werknemer golden, mocht de werknemer kiezen of deze afspraken dan wel de wettelijke regeling toegepast werd. Om de keuze te vergemakkelijken moest de werkgever aan de werknemer een opgave van de hoogte van de vergoeding geven.
Als op grond van het overgangsrecht geen transitievergoeding als bedoeld in artikel 7:673 e.v. BW is verschuldigd, bestaat er geen recht op compensatie.[2]
Wij volstaan hier met deze enigszins summiere uitleg; mocht dit zich in de praktijk voordoen kan –via de decentrale JKC'er- contact worden opgenomen met cJKC.

Civiel karakter
De transitievergoeding valt onder het civiele recht. Dit betekent o.a. dat de Hoge Raad voor deze regeling de hoogste rechter is. Het heeft daarnaast tot gevolg dat UWV geen partij is in rechtszaken over de transitievergoeding (tenzij UWV daarin als werkgever optreedt).
Aangezien UWV de transitievergoeding moet compenseren als deze "verschuldigd is" (dit is letterlijk zo bepaald in artikel 7:673e BW), kan UWV zich hierin lijdelijk opstellen:

[1] Stb. 2015, 172.
[2] Zie daarover de Memorie van Toelichting bij de wet van 11 juli 2018 (Stb 2018, 234): TK 34699, nr. 3, pagina 13 (toelichting op onderdeel C).

als de civiele rechter heeft geoordeeld dat transitievergoeding verschuldigd is, hoeft UWV dat niet zelf te toetsen.

2.2 Voorwaarden waaronder de werkgever een TV verschuldigd is

In de artikelen 7:673 tot en met 7:673d BW is opgenomen wanneer de werkgever een transitievergoeding verschuldigd is. Eerst volgt echter een paragraaf over de situaties waarin geen transitievergoeding verschuldigd is.

2.2.1 Geen transitievergoeding verschuldigd

In de volgende situaties is geen transitievergoeding verschuldigd:
- na een einde van de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden (er kan echter wel compensatie worden gegeven als daarbij een ontslagvergoeding is meegegeven, zie daarover paragraaf 3.1.1);
- als de werknemer nog geen 18 jaar oud is en gemiddeld maximaal 12 uur per week heeft gewerkt;
- als de werknemer de pensioengerechtigde leeftijd heeft bereikt[3];
- als de werknemer ernstig verwijtbaar heeft gehandeld/nagelaten (EVHN)[4].

In dit geval kan de kantonrechter echter wel een transitievergoeding geheel of gedeeltelijk toekennen, als het niet toekennen naar de maatstaf van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is[5]; of
- tot 1 januari 2020: als de werknemer minder dan 24 maanden in dienst is geweest. Daarbij tellen periodes die gewerkt zijn bij een rechtsvoorganger van de werkgever ook mee. Als gevolg van de inwerkingtreding[6] van de Wet Arbeidsmarkt in Balans[7] (WAB) per 1 januari 2020 is deze voorwaarde vervallen, en is vanaf de eerste dag van de arbeidsovereenkomst transitievergoeding verschuldigd. Meer hierover in paragraaf 2.3.2 (onderdeel duur van de arbeidsovereenkomst). Bovenstaande situaties vloeien voort uit artikel 7:673 BW.

In artikel 7:673b BW is geregeld dat er in plaats van een transitievergoeding een gelijkwaardige vergoeding kan worden verstrekt. Dit betekent dat de vergoeding ook geheel of gedeeltelijk in natura kan worden verstrekt. Hierover moet de werkgever (of werkgeversvereniging) afspraken hebben gemaakt met één of meer vakbonden. In een arrest van de Hoge Raad ging het om de vraag of de waarde van een vóór 2015 toegezegde pensioenregeling als gelijkwaardige vergoeding kon worden beschouwd. De Raad oordeelde dat het feit dat de regeling vóór de introductie van de transitievergoeding al bestond, niet automatisch betekent dat de regeling niet als gelijkwaardige voorziening kan worden aangemerkt.[8]

Met de wet van 11 juli 2018 (Stb 2018, 234) is geregeld dat de gelijkwaardige vergoeding vanaf 1 januari 2020 niet meer gelijkwaardig aan de transitievergoeding hoeft te zijn.[9] Daarbij is ook geregeld dat deze vergoeding de transitievergoeding alleen mag vervangen als sprake is van bedrijfseconomische omstandigheden én o.g.v. een cao of regeling recht bestaat op een voorziening die bijdraagt aan het beperken van werkloosheid, op een redelijke financiële vergoeding, of op een combinatie daarvan. Alleen

[3] Zie voor de pensioengerechtigde leeftijd artikel 7:673 lid 7 BW. Zie ook HR d.d. 20-04-2018, ECLI:NL:HR:2018:651 (Diakonessenziekenhuis). Geen sprake van leeftijdsdiscriminatie, maar deze uitspraak gaat uitsluitend om het eindigen van de arbeidsovereenkomst wegens het bereiken van de AOW-leeftijd. Let op: de Hoge Raad spreekt zich niet uit over de eerdere pensionering en ook niet over de leeftijdsgrens van 18 jaar. In die gevallen is er mogelijk wel sprake van leeftijdsdiscriminatie.
[4] Zie HR d.d. 30 maart 2018 (Dräger); ECLI:NL:HR:2018:484: de aanwezigheid van een dringende reden (bij een ontslag op staande voet) is niet hetzelfde als EVHN: voor een dringende reden is niet vereist dat de werknemer een verwijt valt te maken en voor EVHN door de werknemer wel. Als ernstige verwijtbaarheid bij de werknemer ontbreekt, is dus ook bij een rechtsgeldig ontslag op staande voet toekenning van een transitievergoeding mogelijk.
[5] Zie HR d.d. 8 februari 2019 (Woondroomzorg): ECLI:NL:HR:2019:203.
[6] Stb. 2019, 266.
[7] Stb. 2019, 219.
[8] ECLI:NL:HR:2019:449.
[9] Stb. 2019, 76.

in dat geval mag op grond van artikel 7:673 lid 5 BW bij opvolgende arbeidsovereenkomsten een bedrag ter waarde van die voorziening in mindering worden gebracht op de transitievergoeding.
De op dat moment lopende cao of regeling tussen werkgever(s) en vakbond(en) blijft van toepassing zolang de cao of regeling nog loopt.[10]

In artikel 7:673c BW is geregeld dat er niet langer een transitievergoeding verschuldigd is na faillissement, surseance van betaling of als de Wet Schuldsanering Natuurlijke Personen op de werkgever van toepassing is.[11]
Er is een vierde situatie van blijvende betalingsonmacht, te weten als de werkgever met de noorderzon vertrokken is.[12] In dat geval blijft de werkgever wel transitievergoeding verschuldigd. UWV heeft daar echter geen bemoeienis mee, want deze verplichting valt niet onder de loonbestanddelen die UWV overneemt in het kader van hoofdstuk IV WW. Zie daarover de notitie elders op de Juridische Kennisbank, themapagina Betalingsonmacht.

2.2.2 Transitievergoeding is wel verschuldigd
Volgens de wet is de werkgever een transitievergoeding verschuldigd als hij het initiatief heeft genomen om de arbeidsovereenkomst te beëindigen. Dat kan zijn door opzegging, ontbinding of het niet verlengen van een tijdelijke arbeidsovereenkomst. Ook is de werkgever een transitievergoeding verschuldigd als hij een tijdelijke arbeidsovereenkomst aanbiedt die 6 maanden na de vorige arbeidsovereenkomst is geëindigd. Dan is er namelijk geen sprake van een opvolgende arbeidsovereenkomst.[13]
Daarnaast is de werkgever transitievergoeding verschuldigd als de arbeidsovereenkomst als gevolg van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten door de werkgever, op initiatief van de werknemer wordt opgezegd, ontbonden of van rechtswege eindigt.[14]
Als er geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten door de werkgever, is er volgens de wet geen transitievergoeding verschuldigd als de werknemer zelf de arbeidsovereenkomst doet eindigen. Op grond van jurisprudentie kan er wel een aanspraak op een ontslagvergoeding, én op compensatie daarvan, bestaan als de werknemer het initiatief neemt om na meer dan 2 jaar ziekte de arbeidsovereenkomst te beëindigen. Zie daarover hieronder in deze paragraaf, onder het kopje "Ontwikkelingen in de jurisprudentie 2: de slapende dienstverbanden". Eerst wordt aandacht besteed aan het recht op transitievergoeding bij een gedeeltelijke eindiging van de arbeidsovereenkomst, of een verminderde prestatie bij een gelijk gebleven aantal te werken uren.

Ontwikkelingen in de jurisprudentie:
1. gedeeltelijke eindiging of verminderde prestatie
De wetgever is (impliciet) uitgegaan van de verschuldigdheid van een transitievergoeding bij een gehele eindiging van de arbeidsovereenkomst. De Hoge Raad heeft echter geoordeeld dat ook transitievergoeding verschuldigd is als de arbeidsovereenkomst gedeeltelijk eindigt wegens ziekte. Zie daarover het zogenaamde Kolom-arrest[15].

[10] Artikel VI, eerste lid, van Stb. 2018, 234.
[11] Zie paragraaf 3.1.1 over compensatie van een vóór de betalingsonmacht betaald deel van de transitievergoeding.
[12] Op grond van hoofdstuk IV WW neemt UWV in deze vier situaties de loondoorbetalingsverplichtingen van de werkgever over, zie de artikelen 61-68 WW.
[13] De wettelijke bepaling over het aanbieden van een arbeidsovereenkomst na zes maanden is toegevoegd via de Wet Aanpak Schijnconstructies, in de Tweede Nota van Wijziging (TK 34108, nr. 10).
[14] Zie artikel 7:673, eerste lid, onder b, BW; en voor een voorbeeld ECLI:NL:RBMNE:2017:5559 (JAR 2018, 3).
[15] ECLI:NL:HR:2018:1617.

Er moet dan sprake zijn van een vermindering in arbeidstijd van ten minste 20%, die structureel is. UWV gaat er, in navolging van de Hoge Raad, van uit dat sprake is van een structurele vermindering als deze schriftelijk is vastgelegd.
De hoogte van de transitievergoeding (en ook van de compensatie) wordt naar rato berekend
In het Victoria-arrest verduidelijkte de Hoge Raad dat met het Kolom-arrest niet beoogd is om het wettelijk mogelijk te maken om een arbeidsovereenkomst gedeeltelijk op te zeggen of te ontbinden[16].
In dit arrest schetst de Hoge Raad vijf mogelijkheden om de arbeidsovereenkomst gedeeltelijk te eindigen:
1. met wederzijds goedvinden;
2. een gehele eindiging gevolgd door een nieuwe arbeidsovereenkomst;
3. een gedeeltelijke ontbinding op grond van artikel 7:686 BW (wegens tekortkoming in de nakoming van de arbeidsovereenkomst, een zeldzame vorm van ontbinding);
4. als de werknemer ingaat op een voorstel van de werkgever om de arbeidsovereenkomst te wijzigen;
5. als de werkgever gehouden is om in te stemmen met een voorstel van de werknemer (wegens goed werkgeverschap of o.g.v. de Wet Flexibel werken).
De Hoge Raad overweegt dat recht op transitievergoeding bestaat in de situaties genoemd onder 2, 4 en 5.[17]

UWV heeft besloten aan deze uitspraken terugwerkende kracht te verlenen, d.w.z. dat ook compensatie wordt verleend als voorafgaand aan de Kolom-uitspraak gedeeltelijke transitievergoeding is toegekend, of als na de uitspraak alsnog compensatie wordt verleend voor gedeeltelijke eindigingen die vóór de uitspraak van de Hoge Raad hebben plaatsgevonden (maar alleen als aan de overige voorwaarden voldaan is).

In het (uitzonderlijke) geval waarin de werknemer een tweede gedeeltelijk urenverlies lijdt, geldt het volgende:
a. de werkgever heeft ten tijde van het eerste urenverlies al transitievergoeding betaald en compensatie gekregen
Het tweede urenverlies moet minimaal 20% bedragen van het aantal uren dat resteerde na het eerste urenverlies. Dit is een beleidsmatige keuze. Voor het overige gelden de gebruikelijke voorwaarden en wordt dus, als daaraan wordt voldaan, compensatie verstrekt;
b. de werkgever heeft ten tijde van het eerste urenverlies geen transitievergoeding uitbetaald en doet dit nu voor alle verloren uren en vraagt voor het volledige bedrag compensatie
In dit geval wordt voor beide momenten een berekening gemaakt van de verschuldigde transitievergoeding. Het totaal van deze vergoedingen komt in aanmerking voor compensatie, indien aan alle overige voorwaarden voldaan is.
Wellicht ten overvloede: wanneer de werkgever ten tijde van het eerste urenverlies wel transitievergoeding heeft betaald maar geen compensatie heeft gevraagd, geldt de gebruikelijke aanvraagtermijn. Dit betekent dat voor deze aanvraag alleen compensatie verstrekt kan worden als de aanvraag binnen de aanvraagtermijn (i.h.a. zes maanden) door UWV ontvangen is.[18]

Naar aanleiding van het Kolom-arrest is in de literatuur de vraag opgeworpen of er ook recht op

[16] HR d.d. 21-02-2020 (ECLI:NL:HR:2020:283).
[17] In de situatie onder 1 zal compensatie kunnen worden verstrekt als een ontslagvergoeding is verstrekt, zie paragraaf 3.1.1. Helaas heeft de Hoge Raad dit standpunt m.b.t. de ontbinding o.g.v. artikel 7:686 BW niet nader toegelicht. Er is dan echter geen sprake van een situatie waarin compensatie kan worden verstrekt, er is dan immers geen einde wegens ziekte. Deze uitzondering is voor UWV daarom niet van belang.
[18] Artikel 2 van de Regeling compensatie transitievergoeding.

transitievergoeding bestaat als de ziekte van de werknemer niet leidt tot urenvermindering (zoals in het Kolom-arrest) maar wel tot een verminderde prestatie (en een daaruit voortvloeiende salarisvermindering) bij een gelijkblijvend aantal te werken uren.
Over deze kwestie zijn prejudiciële vragen aan de Hoge Raad gesteld. In de conclusie beantwoordt de Advocaat-Generaal deze vragen ontkennend.[19] Op 17 april 2020 heeft de Hoge Raad de prejudiciële vragen beantwoord: er bestaat géén recht op een transitievergoeding bij een structurele loonsverlaging zonder urenverlies door herplaatsing in een lager betaalde functie.[20]

Ontwikkelingen in de jurisprudentie:
2. de slapende dienstverbanden
Verschillende werkgevers hebben, na de introductie van de transitievergoeding, de arbeidsovereenkomst na twee jaar ziekte niet willen beëindigen. De reden hiervoor was dat de werkgever dan (een hoge) transitievergoeding verschuldigd zou zijn aan de werknemer. De arbeidsovereenkomst bleef bestaan, zonder dat de werkgever loon betaalde. Dit wordt een slapend dienstverband genoemd. We spreken over een 'diepslaper' als de werkgever al voor 1 juli 2015 de bevoegdheid had om de arbeidsovereenkomst te beëindigen, en de arbeidsovereenkomst pas op of na 1 juli 2015 beëindigd is. We spreken over een semi-diepslaper als die bevoegdheid op/na 1 juli 2015 ontstond.

> Voorbeeld: diepslaper
> De werknemer doorloopt het opzegverbod tijdens ziekte van 12 mei 2012 tot 12 mei 2014. De werkgever betaalt daarna geen loon meer. De werknemer verricht geen arbeid meer. De arbeidsovereenkomst wordt uiteindelijk in 2020 beëindigd. Hier is sprake van een diepslaper omdat de werkgever de arbeidsovereenkomst al vanaf 12 mei 2014 had kunnen beëindigen.

> Voorbeeld: semi-diepslaper
> De werknemer valt op 1 februari 2013 en maakt de wachttijd voor de WIA vol. Per einde wachttijd wordt een loonsanctie opgelegd. Deze duurt uiteindelijk tot 15 juli 2015. De werkgever betaalt daarna geen loon meer. De werknemer verricht geen arbeid meer. De arbeidsovereenkomst wordt uiteindelijk in 2022 beëindigd. Hier is sprake van een semi-diepslaper omdat de bevoegdheid tot van beëindiging ontstond op/na 1 juli 2015.

In de uitspraak van de Hoge Raad van 8 november 2019 (ECLI:NL:HR:2019:1734) is bepaald dat de werkgever verplicht is om in te stemmen met het verzoek van een werknemer om zijn slapende arbeidsovereenkomst te beëindigen, en de werkgever geen redelijk belang[21] meer heeft bij voortduring daarvan. Dit is de werkgever verplicht op grond van goed werkgeverschap (artikel 7:611 BW). Die beëindiging kan via ontslagname, met een vaststellingsovereenkomst of na een procedure bij de kantonrechter. De werkgever is daarbij verplicht om een vergoeding te betalen, minimaal ter hoogte van de transitievergoeding waar recht op had bestaan op de dag na twee jaar ziekte. De werkgever is als het ware verlost van het betalen van een transitievergoeding over de slapende periode. Volgens artikel 7:673 BW moet de transitievergoeding namelijk berekend worden over de totale duur van de arbeidsovereenkomst, ongeacht of er sprake is van een periode waarin het dienstverband slapend is. Die vergoeding is formeel geen transitievergoeding, maar een invulling van het 'goed werkgeverschap' als

[19] ECLI:NL:PHR:2020:202 d.d. 28 februari 2020.
[20] ECLI:NL:HR:2020:749.
[21] Zo'n belang kan bijvoorbeeld gelegen zijn in reële re-integratiemogelijkheden voor de werknemer. Zo'n belang kan niet gelegen zijn in de omstandigheid dat de werknemer op het moment dat hij zijn beëindigingsvoorstel doet, de pensioengerechtigde leeftijd heeft bereikt.

bedoeld in artikel 7:611 BW. Ondanks dat dit geen echte transitievergoeding in de zin van de wet is, bestaat er ook in die situatie recht op compensatie van de betaalde vergoeding.[22]

Nadien heeft de HR twee uitspraken gedaan waarin de reikwijdte van de beslissing van 8 november 2019 van de HR nader is uitgewerkt[23]. In die uitspraken is geoordeeld dat de 'Xella-norm' er op berust dat de werkgever voor de vergoeding aanspraak kan maken op compensatie. Om die reden heeft de werkgever in beginsel geen redelijk belang bij voortduring van de arbeidsovereenkomst. Voor het recht op compensatie is van belang of de arbeidsovereenkomst op of na 1 juli 2015 is beëindigd, en niet of het einde van het tweejarige opzegverbod tijdens ziekte voor of op of na 1 juli 2015 ligt. Verder maakt het ook niet uit of de bevoegdheid tot beëindiging voor of op of na 1 juli 2015 ligt.

Uit de genoemde uitspraken volgt verder dat de gehoudenheid tot instemming geldt voor verzoeken op of na 20 juli 2018. Dat is de datum waarop de compensatieregeling gepubliceerd is. Voor een verzoek dat voor die datum is gedaan, bestaat die gehoudenheid niet. UWV heeft echter altijd compensatie verleend bij het einde van een slapend dienstverband op initiatief van de werknemer. Dat er eigenlijk pas op grond van de twee genoemde uitspraken een civielrechtelijk pas een plicht tot vergoeding bestaat op grond van goed werkgeverschap vanaf 20 juli 2018, achten wij niet van invloed op die werkwijze.

Kortom, voor zowel een aanspraak op compensatie als voor de gehoudenheid tot instemming maakt het niet uit of er sprake is van een (semi) diepslaper.

2.3 De hoogte van de transitievergoeding

2.3.1 Algemeen
De hoogte van de transitievergoeding hangt af van de duur van de arbeidsovereenkomst en het overeengekomen loon.
De transitievergoeding kent een wettelijk maximum dat jaarlijks geïndexeerd wordt (in 2020: € 83.000).[24]
Het geïndexeerde bedrag is uitsluitend van toepassing indien de arbeidsovereenkomst op of na de datum van de indexering eindigt of niet wordt voortgezet. Als het jaarsalaris hoger is dan dit geïndexeerde bedrag, geldt het jaarsalaris als maximum voor de transitievergoeding.[25]

2.3.2 De duur van de arbeidsovereenkomst
Hoe langer de arbeidsovereenkomst heeft geduurd, hoe hoger de transitievergoeding zal zijn.

Bij de vaststelling van de duur van de arbeidsovereenkomst tellen gewerkte perioden bij voorgaande werkgevers mee als sprake is van opvolgend werkgeverschap.
Daarvan is sprake als de arbeidsovereenkomst tussen dezelfde partijen binnen zes maanden is opgevolgd, aldus artikel 7:673, vierde lid, onder b BW. In dit artikellid is tevens bepaald dat de duur van de voorgaande arbeidsovereenkomst meetelt als sprake is van verschillende elkaar opvolgende werkgever(s) die redelijkerwijs als elkaars rechtsopvolger geacht moeten worden, ongeacht of inzicht

[22] *Kamerstukken II* 2019/20, 34 699, nr. 8.
[23] ECLI:NL:HR:2022:1575 en ECLI:NL:HR:2022:1576.
[24] Maximale compensatie per 1-1-2016: 76.000 euro (Stcrt. 2015, 31852);
per 1-1-2017: 77.000 euro (Stcrt. 2016, 58571);
per 1-1-2018: 79.000 euro (Stcrt. 2017, 56938);
per 1-1-2019: 81.000 euro (Stcrt. 2018, 57904);
per 1-1-2020: 83.000 euro (Stcrt. 2019, 69523, artikel II).
[25] Zie daarover artikel 7:673, leden 2 en 3, BW.

bestaat in de hoedanigheid en geschiktheid van de werknemer. Zie voor de rechtsfiguur van opvolgend werkgeverschap vóór en na invoering WWZ, de notitie over de ketenbepaling in de Juridische Kennisbank.
In artikel XXII, achtste lid, van de WWZ is het volgende bepaald: *"In afwijking van artikel 673, vierde lid, onderdeel b, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek worden voorafgaande arbeidsovereenkomsten niet samengeteld als zij elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van meer dan drie maanden, of een langere tussenpoos dan de tussenpoos die gold op grond van een collectieve arbeidsovereenkomst of regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan waarin toepassing is gegeven aan artikel 668a, vijfde lid, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek, zoals dat artikel luidde op de dag voor het tijdstip van inwerkingtreding van artikel I, onderdeel N, van de Wet werk en zekerheid* (zijnde 1 juli 2015[26]) *indien: a. deze zijn geëindigd voor 1 juli 2012; of b. deze zijn geëindigd voor 1 juli 2015 en ten hoogste zes maanden na het einde van een voorafgaande arbeidsovereenkomst een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is ingegaan".*

Maanden waarin de werknemer voor zijn 18e verjaardag maximaal 12 uur per week heeft gewerkt, worden tot het bereiken van de 18-jarige leeftijd buiten beschouwing. Beide aspecten zijn geregeld in artikel 7:673, vierde lid, BW.

De berekening van de duur van de arbeidsovereenkomst voor de vaststelling van de hoogte van de transitievergoeding wijzigt per 1 januari 2020 door de inwerkingtreding van de WAB. Zie voor het overgangsrecht artikel XII WAB:
"Op de berekening van de hoogte van de transitievergoeding blijft artikel 673, eerste, tweede, vierde en negende lid van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek, zoals dat luidde voor het tijdstip van inwerkingtreding van artikel I, onderdeel J, van toepassing, indien:
a. de arbeidsovereenkomst voor dat tijdstip is opgezegd;
b. de werknemer voor dat tijdstip schriftelijke instemming als bedoeld in artikel 671, eerste lid, aanhef, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek heeft gegeven;
c. de arbeidsovereenkomst is opgezegd met toestemming als bedoeld in artikel 671a, eerste of tweede lid, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek en het verzoek om toestemming voor dat tijdstip is gedaan; of
d. het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst voor dat tijdstip is ingediend".

Met betrekking tot beëindigingen met wederzijds goedvinden wordt uitgegaan van de datum waarop partijen overeenstemming hebben bereikt. Ligt die datum vóór 1 januari 2020, dan geldt dat de compensatie wordt berekend op grond van het oude recht. Ook als de arbeidsovereenkomst (bijvoorbeeld door inachtneming van een opzegtermijn) na 1 januari 2020 eindigt.
Toelichting: in het overgangsrecht (art. XIII lid 2 WAB) ontbreekt een bepaling voor de situatie waarin een arbeidsovereenkomst eindigt met wederzijds goedvinden. De Minister heeft in zijn brief aan de Tweede Kamer van 13 december 2019[27] aangegeven: "*Om in aanmerking te komen voor compensatie ter hoogte van de oude berekening, dient de werkgever de procedure tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst dus voor 1 januari 2020 te starten. In geval van beëindiging met wederzijds goedvinden, dient de werkgever voor 1 januari 2020 met de werknemer tot overeenstemming te zijn gekomen. De daadwerkelijke beëindigingsdatum kan dan overigens wel na 1 januari 2020 liggen."*

[26] Zie artikel XXXIX, tweede lid, van de WWZ.
[27] Tweede Kamer, 34699, nr 8.

I Tot 1 januari 2020
Er bestaat alleen recht (beter gezegd: een aanspraak) op transitievergoeding als de arbeidsovereenkomst ten minste 24 maanden heeft geduurd. Hoofdregel is dat het arbeidsverleden wordt geteld in blokken van zes maanden waarin de werknemer in dienst is geweest.[28]

Over de eerste 10 jaar (120 maanden) is de vergoeding 1/6 van het maandloon per zes maanden dat de arbeidsovereenkomst heeft geduurd (dus 1/3 van het maandloon per 12 maanden).
Heeft de arbeidsovereenkomst langer geduurd dan bedraagt de vergoeding over die langere periode 1/4 van het maandloon per zes maanden dienstverband.

> *Rekenvoorbeeld 1:*
> *Bij een arbeidsovereenkomst die 18 jaar en vier maanden heeft geduurd bedraagt de transitievergoeding derhalve*
> *- over de eerste 10 jaar: 20/6 (=10/3 = 3 1/3) x het maandsalaris, plus*
> *- over de 8 andere jaren: 16/4 (=4) x het maandsalaris,*
> *in totaal 7 1/3 x het maandsalaris.*

<u>Tijdelijke regeling I: verhoogde opbouw voor ouderen</u>
Er is een tijdelijke regeling waardoor de transitievergoeding voor ouderen hoger wordt. Deze was opgenomen in artikel 7:673a BW. Dit artikel bepaalt dat de transitievergoeding over elk half jaar dat de werknemer die langer dan 10 jaar in dienst was tijdens het dienstverband 50 jaar of ouder was, de helft van het maandsalaris bedraagt per zes maanden dienstverband. Als een werkgever de geldende opzegtermijn bekort om de duur van het dienstverband onder deze 10 jaar te houden (om aldus te ontsnappen aan de verhoging), brengt een redelijke uitleg van de wet mee dat voor de berekening van de transitievergoeding dient te worden uitgegaan van de dag waarop de arbeidsovereenkomst zou zijn geëindigd als de werkgever van de juiste opzegtermijn was uitgegaan, aldus de Hoge Raad.[29]

De verhoogde opbouw start onmiddellijk (de dag na) het bereiken van de 50-jarige leeftijd. Als de periode na de 50e verjaardag niet exact een veelvoud van zes maanden is, dan kunnen de resterende maanden opgeteld worden bij het aantal dienstmaanden voordat de werknemer 50 werd.
Deze tijdelijke regeling is vervallen per 1 januari 2020 en geldt niet voor kleine werkgevers (zie hieronder de Tijdelijke regeling II).[30]

Hierbij enige voorbeelden. In deze voorbeelden is de maximering van de compensatie ook al verwerkt, deze wordt besproken in onderdeel 3.1.3 van deze notitie:

> *Rekenvoorbeeld 2: Werknemer (>50 jaar) is 15 jaar in dienst*
> *De werknemer is 15 jaar in dienst en bereikte de leeftijd van 50 jaar toen hij 8 jaar en 3 maanden in dienst was. Na 12 jaar dienstverband eindigt de loondoorbetalingsplicht, de werknemer blijft echter nog 3 jaar na deze datum in dienst. De werknemer is 30 gehele periodes van 6 maanden in dienst geweest, immers 15 gehele jaren. De eerste 8 jaar en 3 maanden bestaan uit 16 periodes (van 6 maanden) waarin de opbouw 1/6 van het loon per maand is.*

[28] Artikel 7:673, tweede lid, BW.
[29] ECLI:NL:HR:2020:1286.
[30] Na het vervallen van artikel 7:673a BW wordt de transitievergoeding voor ouderen zonder de hier genoemde verhoogde factor (van een half maandsalaris) vastgesteld. Er is dus geen sprake van een 'opbouw' waar na 1 januari 2020 nog een beroep kan worden gedaan. Zie daarover de EK 33818, C, pagina 95.

De resterende 3 maanden worden hier even gereserveerd. Op grond van art. 7:673a lid 1 BW begint na het moment dat de werknemer de leeftijd van 50 jaar bereikt, de eerstvolgende periode van 6 maanden waarvoor de tijdelijke verhoogde opbouw plaatsvindt van een 1/2 van het loon per maand per 1/2 dienstjaar. Dat is in dit geval na 8 jaar en 3 maanden dienstverband en zijn 6 jaren en 9 maanden. Dit zijn dan 13 periodes (van 6 maanden). Na deze 13 periodes resteren nog 3 maanden dienstverband die worden opgeteld bij de eerder gereserveerde 3 maanden. Tezamen zijn dit 6 maanden. De werknemer heeft daarom recht op een transitievergoeding van ((16+1)x1/6) + (13x1/2) keer het maandsalaris. Dat is totaal 9 1/3 maandsalaris.
Voor de berekening van de compensatie van de betaalde transitievergoeding wordt er gekeken naar de datum einde loondoorbetalingsplicht. Op dat moment was de werknemer 12 jaar in dienst en voldoet aan de voorwaarde van 10 jaar dienstverband. De compensatie bedraagt daardoor (17x1/6) + (7x1/2) keer het maandsalaris. Dat is 6 1/3 maandsalaris.

Rekenvoorbeeld 3: Werknemer (>50 jaar) is 15 jaar in dienst
De werknemer is 15 jaar in dienst en bereikte de leeftijd van 50 jaar toen hij 8 jaar en 7 maanden in dienst was. Na 12 jaar dienstverband eindigt de loondoorbetalingsplicht, de werknemer blijft echter nog 3 jaar na deze datum in dienst. De werknemer is 30 gehele periodes van 6 maanden in dienst geweest, immers 15 gehele jaren. De eerste 8 jaar en 7 maanden bestaan uit 17 periodes (van 6 maanden) waarin de opbouw 1/6 van het loon per maand is. De resterende maand worden hier even gereserveerd.
Op grond van art. 7:673a lid 1 BW begint na het moment dat de werknemer de leeftijd van 50 jaar bereikt, de volgende periode van 6 maanden waarvoor de tijdelijke verhoogde opbouw plaatsvindt van een 1/2 van het loon per maand per 1/2 dienstjaar. Dat is in dit geval na 8 jaar en 7 maanden dienstverband en zijn 6 jaren en 5 maanden. Dit zijn dan 12 periodes (van 6 maanden). Na deze 12 periodes resteren nog 5 maanden dienstverband die worden opgeteld bij de eerder gereserveerde maand. Tezamen zijn dit 6 maanden. De werknemer heeft daarom recht op een transitievergoeding van ((17+1)x1/6) + (12x1/2) keer het maandsalaris. Dat is totaal 9 maandsalarissen.
Voor de berekening van de compensatie van de betaalde transitievergoeding wordt er gekeken naar de datum einde loondoorbetalingsplicht. Op dat moment was de werknemer 12 jaar in dienst en voldoet aan de voorwaarde van 10 jaar dienstverband.
De compensatie bedraagt daardoor ((17+1)x1/6) + (6x1/2) keer het maandsalaris. Dat is 6 maandsalarissen.

Tijdelijke regeling II: de positie van kleine werkgevers

De verhoging voor 50-plussers geldt echter niet voor de werknemers van kleine werkgevers, dat wil zeggen werkgevers die in de tweede helft van het kalenderjaar voorafgaand aan het einde van de arbeidsovereenkomst gemiddeld minder dan 25 mensen in dienst hadden. *NB In een eerdere versie van deze notitie stond dat dit wordt beoordeeld door de afdeling AJD (Arbeidsjuridische Dienstverlening) van UWV, dit is echter niet het geval.*
Bij regeling van de minister kunnen categorieën werkgevers worden aangewezen waarop deze uitzondering voor kleine werkgevers niet van toepassing is. Dit is gebeurd in artikel 24, eerste lid, van de Ontslagregeling.[31] Dit artikel bepaalt dat de artikelen 7:673a, tweede lid, en 7:673d BW niet van toepassing zijn op een werkgever die deel uitmaakt van een groep en de werkgevers van die groep

[31] Stcrt. 2015, 12685.

samen gemiddeld meer dan 25 mensen in dienst hadden in de tweede helft van het kalenderjaar voorafgaand aan het einde van de arbeidsovereenkomst.

Bij wijze van overgangsmaatregel voor kleine werkgevers is tot 1 januari 2020 in het BW geregeld dat het arbeidsverleden gelegen voor 1 mei 2013[32] buiten beschouwing kan worden gelaten. De wet stelt daarbij de volgende voorwaarden:
- de arbeidsovereenkomst eindigt wegens bedrijfseconomische omstandigheden;
- de werkgever verkeert in slechte financiële omstandigheden; en
- de werkgever had minder dan 25 mensen in dienst in het tweede half jaar van het kalenderjaar voordat om ontbinding wordt gevraagd / een ontslagvergunning wordt gevraagd / de arbeidsovereenkomst wordt opgezegd / de arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt en niet wordt voortgezet. Voor het bepalen van het aantal in dienst zijnde werknemers tellen payrollwerknemers mee bij de inlenende werkgever.
In artikel 24 van de Ontslagregeling zijn nadere voorwaarden gesteld voor de toepassing van dit artikel.[33]

II Per 1 januari 2020
Per 1 januari 2020 (inwerkingtreding deel van de WAB) vervalt het vereiste dat de werknemer 24 maanden in dienst moet zijn geweest: zodra de arbeidsovereenkomst aanvangt, kan er bij eindiging aanspraak op transitievergoeding ontstaan (onder dezelfde voorwaarden als voorheen, kort gezegd: bij ontbinding of opzegging op initiatief van de werkgever of een einde van rechtswege).
Als de arbeidsovereenkomst korter heeft geduurd dan een jaar, bestaat een aanspraak op een evenredig deel van de transitievergoeding. Voor elk jaar dat de arbeidsovereenkomst heeft geduurd, bedraagt de transitievergoeding 1/3 deel van het maandloon, en een evenredig deel van het maandloon als de arbeidsovereenkomst korter heeft geduurd.[34]

> *Rekenvoorbeeld 4: (berekening na 1 januari 2020)*
> *Het maandloon bedraagt € 3000,00. Na een dienstverband van een jaar zou de transitievergoeding € 1000,00 bedragen.*
> *Als het dienstverband maar 9 maanden heeft geduurd, bedraagt de transitievergoeding € 1000,00 X 9/12 is € 750,00.*

Per 1 januari 2020 is de ambtelijke aanstelling van een grote groep ambtenaren van rechtswege omgezet in een civielrechtelijke arbeidsovereenkomst.[35] Voor deze werknemers tellen de dienstjaren als ambtenaar mee bij de berekening van de duur van de arbeidsovereenkomst voor de vaststelling van de hoogte van de transitievergoeding.

2.3.3 Het loonbegrip
In het op artikel 7:673, tiende lid BW gebaseerde *Besluit loonbegrip vergoeding aanzegtermijn* en *transitievergoeding*[36] en *de Regeling looncomponenten en arbeidsduur*[37] zijn nadere regels vastgelegd voor de berekening van de transitievergoeding. Er wordt een onderscheid gemaakt tussen bruto loon, vaste en variabele looncomponenten.
Onder het **bruto loon** valt het loon uit de laatste 12 maanden voor het einde van de

[32] Over de periode voor 1 mei 2013 hebben werkgevers geen rekening kunnen houden met deze verplichting, daarna wel.
[33] Zie artikel 7:673d BW jo. artikel 24 van de Ontslagregeling, zoals die destijds luidden.
[34] Zie artikel 7:673, tweede lid, BW (nieuw).
[35] Meer hierover in de notitie over de Wet Normalisering Rechtspositie Ambtenaren, elders op de Juridische Kennisbank.
[36] Stb. 2014, 538, laatstelijk gewijzigd bij Besluit d.d. 11 juni 2020, Stb. 2020, 188, inwerkingtreding 1 juli 2020.
[37] Stcrt. 2014, 36823, verduidelijkt in Stcrt. 2015, 34289 en laatstelijk gewijzigd bij Regeling d.d. 08 juni 2020, Stcrt. 2020, 32782, inwerkingtreding per 1 juli 2020.

arbeidsovereenkomst, plus evt. provisie. Dit wordt vermeerderd met de vakantiebijslag en de vaste eindejaarsuitkering waar de werknemer bij voortzetting binnen 12 maanden aanspraak op zou hebben.[38]
Als in wisselende uren is gewerkt, wordt uitgegaan van het bruto uurloon vermenigvuldigd met het gemiddeld aantal gewerkte uren per maand. Daarbij worden perioden waarin wegens verlof, ziekte of staking niet is gewerkt buiten beschouwing gelaten. Als om die redenen in totaal 30 dagen of langer buiten beschouwing blijven, vindt voorverlenging plaats, waarbij perioden voorafgaand aan de ingangsdatum van de arbeidsovereenkomst buiten beschouwing blijven.[39]
Met **vaste looncomponenten** worden looncomponenten aangeduid die niet afhankelijk zijn van het functioneren van de werknemer of de resultaten van de onderneming. Hieronder vallen in ieder geval de ploegentoeslagen en overwerkvergoedingen.[40] Ook voor vaste looncomponenten geldt dat deze in de laatste 12 maanden van de arbeidsovereenkomst genoten moeten zijn.
Variabele looncomponenten tellen mee voor zover ze verschuldigd waren in de laatste 3 kalenderjaren voorafgaand aan het jaar waarin de arbeidsovereenkomst eindigt. Deze worden gedeeld door 36 (of naar rato als de arbeidsovereenkomst korter duurde).
Als variabele looncomponenten zijn bonussen, winstuitkeringen en eindejaarsuitkeringen benoemd.[41] Let wel: een eindejaarsuitkering die niet afhankelijk is van presteren van de werknemer of de onderneming, valt onder het bruto loon.

Kortheidshalve verwijzen wij voor een nadere uitleg daarvan naar de toelichting bij de oorspronkelijke publicatie van deze Regeling in 2014 en de daarin gegeven voorbeelden.
Onder omstandigheden kan de transitievergoeding door een variabel looncomponent flink oplopen.[42]

UWV heeft diverse beleidsbesluiten genomen over de vraag of bepaalde onderdelen van het loon kunnen worden meegenomen in de compensatie en zo ja, onder welke categorie (bruto loon, vaste of variabele looncomponent). Deze beslissingen zijn opgenomen in Landelijk Berichten die op de themapagina op de Kennisbank worden geplaatst. Voorts zal een overzicht in het wetstechnisch handboek van Uitkeren worden opgenomen.

Ten slotte: hierboven is aangegeven dat vanaf 1 januari 2020 vanaf de eerste werkdag een aanspraak op transitievergoeding kan bestaan.
Artikel 4 van het *Besluit loonbegrip vergoeding aanzegtermijn en transitievergoeding* is daarom aangepast aan de situatie waarin een arbeidsovereenkomst korter dan een maand duurt.[43]
Deze wijziging is voor de compensatieregeling niet van groot belang.

2.3.4 Kosten die in mindering kunnen worden gebracht
Op basis van artikel 7:673, zesde lid, BW en het op dit artikel gebaseerde *Besluit voorwaarden in mindering brengen kosten op transitievergoeding*[44] kan de transitievergoeding verminderd worden met kosten die de werkgever heeft gemaakt ten behoeve van de transitie en/of verbetering van de externe inzetbaarheid van de werknemer. Artikel 2, eerste lid onder b van dit Besluit bepaalt dat alleen sprake mag zijn van kostenvermindering als de werknemer daarmee heeft ingestemd voordat de kosten zijn

[38] Artikel 3, eerste lid onder a van het Besluit loonbegrip vergoeding aanzegtermijn en transitievergoeding.
[39] Aldus artikel 2 van de Regeling looncomponenten en arbeidsduur.
[40] Zie artikel 3 van de Regeling looncomponenten en arbeidsduur.
[41] Artikel 5 van de Regeling looncomponenten en arbeidsduur.
[42] Zie voor een voorbeeld HR d.d. 19-04-2019, ECLI:NL:HR:2019:632: (Tibco Software Services), waarin de HR niet uitsluit dat de transitievergoeding meer dan 500.000 euro kan bedragen (volgt verwijzing naar het Hof te Amsterdam).
[43] Stb. 2019, 298.
[44] Stb. 2015, 171.

gemaakt. Daarnaast gelden nog andere voorwaarden, zie daarvoor de tekst van het Besluit.
Per 1 juli 2020 is de reikwijdte dit Besluit verruimd. Sindsdien kunnen ook inzetbaarheidskosten in mindering worden gebracht die gericht zijn op een bredere inzet bij de eigen werkgever.[45]

[45] Stb. 2020, 188.

3. Compensatie van de transitievergoeding door UWV

3.1 Inleiding

In het vorige hoofdstuk heb je gelezen dat als een werkgever de arbeidsovereenkomst met een werknemer beëindigt, de werkgever sinds 1 juli 2015 vaak een transitievergoeding verschuldigd is aan de werknemer. Dat geldt ook voor arbeidsovereenkomsten van werknemers die langdurig arbeidsongeschikt zijn. Als de werknemer voorafgaand aan de beëindiging twee jaar ziek was, kan UWV de door de werkgever betaalde transitievergoeding compenseren. Dat is geregeld in artikel 7:673e BW.[46] In dit hoofdstuk bespreken we de voorwaarden waar een werkgever aan moet voldoen, om in aanmerking te komen voor compensatie.

3.2 Voorwaarden voor compensatie

In artikel 7:673e BW is geregeld onder welke voorwaarden UWV de werkgever compenseert voor de door hem aan de werknemer betaalde transitievergoeding. Uit dit artikel blijken de volgende voorwaarden:

1. er moet sprake zijn van een arbeidsovereenkomst (lid 1, aanhef);
2. de werkgever moet bij het einde van de arbeidsovereenkomst een transitievergoeding verschuldigd zijn aan de werknemer (lid 1, aanhef);*
3. de arbeidsovereenkomst moet zijn beëindigd na afloop van het opzegverbod tijdens ziekte ex artikel 7:670 lid 1 onder a en lid 11 BW (lid 1, onder a)[47]; en**
4. de arbeidsovereenkomst moet zijn beëindigd vanwege ziekte voor de bedongen arbeid (lid 1 onder a, ten eerste).***

   * als de arbeidsovereenkomst is geëindigd met wederzijds goedvinden is de werkgever geen transitievergoeding verschuldigd. Als de werkgever toch een vergoeding betaalt en hij die vergoeding ook verschuldigd zou zijn geweest als de arbeidsovereenkomst via opzegging of ontbinding zou zijn geëindigd, kan er ook recht bestaan op compensatie (lid 3).[48]

   ** UWV heeft beleidsmatig de volgende uitzondering gemaakt. Als een arbeidsovereenkomst op of na de laatste dag van de 104-wekenperiode van artikel 7:629 lid 1 BW eindigt, leidt dit ook tot compensatie, mits aan alle voorwaarden is voldaan.[49]

   *** als de arbeidsovereenkomst binnen de periode van het opzegverbod van rechtswege is geëindigd, kan ook recht op compensatie bestaan. De werknemer moet dan wel bij het einde van de overeenkomst arbeidsongeschikt zijn voor de bedongen arbeid (lid 1, onder a, ten tweede).

Naast de voorwaarden in artikel 7:673e lid 1 BW, volgt uit lid 7 j° de artikelen 2 en 3 van de Regeling compensatie transitievergoeding[50] dat de aanvraag voor compensatie binnen een bepaalde termijn moet zijn ingediend. De aanvraag is te vroeg ingediend als deze is ingediend voordat de volledige vergoeding aan de werknemer is verstrekt. De aanvraag is te laat ingediend als deze meer dan zes maanden na het verstrekken van de volledige vergoeding aan de werknemer is ingediend. Als een aanvraag te vroeg of te laat is ingediend, wordt deze afgewezen.

---

[46] De wetgever beoogt hiermee de stapeling van financiële lasten voor de werkgever te beperken. Deze werkgever heeft immers al twee jaar loon doorbetaald bij ziekte en kosten voor de re-integratie gemaakt.
[47] Deze voorwaarde geldt niet als er sprake is van een beëindiging van rechtswege.
[48] Daarnaast zijn er nog een aantal situaties waarin compensatie aan de orde kan zijn, ondanks dat er geen formele transitievergoeding verschuldigd is. Lees hierover meer in paragraaf 3.4.
[49] Landelijk Bericht d.d. 21-10-2020 (2020-OSW-082) onder "landelijke berichten' op de Juridische Kennisbank.
[50] Stcrt. 2019, 10547 d.d. 26 februari 2019, gewijzigd in Stcrt. 2020, 18233 d.d. 31 maart 2020.

In de paragrafen 3.3 tot en met 3.6 wordt ingegaan op de verschillende voorwaarden uit artikel 7:673e BW. In paragraaf 3.7 wordt ingegaan op de aanvraagtermijn. Ook wordt toegelicht hoe wij omgaan met een onvolledige aanvraag.

3.3 Arbeidsovereenkomst

3.3.1 Arbeidsovereenkomst

Om in aanmerking te komen voor compensatie van de betaalde transitievergoeding aan een langdurig arbeidsongeschikt werknemer moet er allereerst sprake zijn van een arbeidsovereenkomst in de zin van artikel 7:610 BW. Het vereiste van een arbeidsovereenkomst impliceert dat een werkgever ook voor flexibele arbeidsverhoudingen, zoals een oproepovereenkomst (7:628a lid 9 BW), een uitzendovereenkomst (artikel 7:690 BW) of een payrollovereenkomst (7:692 BW), aanspraak kan maken op compensatie. Daarentegen bestaat er geen recht op compensatie als bijvoorbeeld sprake is van een overeenkomst van opdracht. De werkgever dient bij de aanvraag van de compensatie de arbeidsovereenkomst aan te leveren.[51]

3.3.2 Ambtenaren

Als gevolg van de invoering van de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren (Wnra) per 1 januari 2020 zijn de arbeidsvoorwaarden van de overheidssector grotendeels onder het arbeidsrechtelijke regime van de private sector gebracht. Dit is gerealiseerd door wijziging van de Ambtenarenwet, die vanaf 1 januari 2020 wordt aangeduid als Ambtenarenwet 2017.

Het gevolg van de invoering van de Wnra is dat veel voormalig ambtenaren met een aanstelling vanaf 1 januari 2020 werkzaam zijn op basis van een arbeidsovereenkomst in de zin van artikel 7:610 BW. Dit heeft tot gevolg dat een werkgever vanaf 1 januari 2020 een transitievergoeding verschuldigd is bij het einde van de arbeidsovereenkomst van de ambtenaar. Vanaf die datum kan de werkgever dus ook in aanmerking komen voor compensatie van de betaalde vergoeding.

In hoofdstuk 4 lees je dat de dag na afloop van het tweejarige opzegverbod ex artikel 7:670 BW bepalend is voor de hoogte van de compensatie. Wij noemen alvast dat UWV zich bij de start van de compensatieregeling op het standpunt stelde dat er in principe geen recht op compensatie bestond als de arbeidsovereenkomst op/na 1 januari 2020 was beëindigd, maar het einde van het tweejarige opzegverbod voor die datum lag. Dit omdat de werkgever voor 1 januari 2020 geen transitievergoeding verschuldigd was aan de ambtenaar, als het dienstverband op dat moment zou zijn beëindigd. Dat standpunt is inmiddels verlaten. Hierover lees je meer in paragraaf 4.2.

3.4 Transitievergoeding verschuldigd

3.4.1 Transitievergoeding verschuldigd

De tweede voorwaarde voor compensatie is dat de werkgever een transitievergoeding verschuldigd moet zijn geweest aan de werknemer bij het einde van de arbeidsovereenkomst (artikel 7:673e lid 1 onder aanhef). In paragraaf 2.2 is beschreven wanneer een werkgever een transitievergoeding verschuldigd is.[52] Op de hoofdregel dat de transitievergoeding verschuldigd moet zijn om voor compensatie in

[51] Min. Reg. van 18 februari 2019, Stcrt. 2019, 10547, p. 2.
[52] In paragraaf 2.1 kwam al aan de orde dat de transitievergoeding onder het civiele recht valt, en wij geen partij zijn in rechtszaken over de transitievergoeding. Wij stellen ons daarom lijdelijk op t.a.v. de vraag of de transitievergoeding verschuldigd is. Als de civiele rechter heeft geoordeeld dat de transitievergoeding verschuldigd is, toetsen wij dit verder niet.

aanmerking te komen, bestaan een aantal uitzonderingen. Die worden in de paragraaf 3.4.2 tot en met 3.4.5 besproken.

3.4.2 Beëindiging met wederzijds goedvinden

Een werkgever is geen transitievergoeding verschuldigd als de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd met wederzijds goedvinden. Uit het derde lid van artikel 7:673e BW volgt echter dat er bij een beëindiging met wederzijds goedvinden[53] ook recht kan bestaan op compensatie, als de werkgever een vergoeding heeft betaald aan de werknemer. Er bestaat recht op compensatie als de werkgever een transitievergoeding verschuldigd zou zijn geweest als de arbeidsovereenkomst via opzegging of ontbinding zou zijn beëindigd, in plaats van via een overeenkomst met wederzijds goedvinden. Hiermee wordt voorkomen dat een werkgever zich (onnodig) tot UWV of de rechter wendt om de arbeidsovereenkomst te beëindigen, teneinde compensatie te verkrijgen.[54] Hoewel dit een logische gedachtegang is, leidt dit soms tot juridische knelpunten, omdat de wet niet altijd rekening houdt met deze situatie.[55]

> Voorbeeld
> De werknemer valt uit op 15 september 2019. Na twee jaar ziekte wil de werkgever de arbeidsovereenkomst met de werknemer vanwege ziekte beëindigen. Partijen beëindigen de arbeidsovereenkomst via een vaststellingsovereenkomst met wederzijds goedvinden. De werkgever betaalt de werknemer een vergoeding van € 30.000. Uit artikel 7:673 BW volgt geen verplichting om bij beëindiging met wederzijds goedvinden transitievergoeding te betalen. Hiertoe zou hij op grond van artikel 7:673 lid 1 sub a onderdeel 1° van het BW wel verplicht zijn als het hij de arbeidsovereenkomst had opgezegd. De vergoeding die de werkgever betaalt aan de werknemer komt daarom voor compensatie in aanmerking.

3.4.3 Einde arbeidsovereenkomst door de werknemer

In paragraaf 2.2.2 lees je dat als er geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten door de werkgever, er volgens de wet geen transitievergoeding verschuldigd als de werknemer zelf de arbeidsovereenkomst beëindigt.[56] Dit geldt ook voor de langdurige zieke werknemer. Beleidsmatig is echter afgesproken dat voor elke vorm van beëindiging van een arbeidsovereenkomst op initiatief van de langdurig zieke werknemer recht op compensatie bestaat, mits aan de overige voorwaarden is voldaan. Dit geldt dus bijvoorbeeld na ontslagname of na toewijzing van een verzoek tot ontbinding aan de kantonrechter. De startdatum van de ontslagprocedure is in deze gevallen niet van invloed op de aanspraak op compensatie.[57] Alle gevallen, met een terugwerkende kracht tot 1 juli 2015, waarbij het initiatief tot het beëindigen van een arbeidsovereenkomst ligt bij de werknemer die langdurig ziek is komen dus voor compensatie in aanmerking.

In paragraaf 2.2.2 lees je dat een werkgever op grond van het goed werkgeverschap (artikel 7:611 BW) moet instemmen met een verzoek van de werknemer om een slapend dienstverband te beëindigen.[58] Dat kan met een ontslagname, met een vaststellingsovereenkomst of na een procedure bij de kantonrechter. Daarbij is hij verplicht om een vergoeding te betalen, ter hoogte van minimaal de transitievergoeding die verschuldigd zou zijn op de dag na afloop van het tweejarige opzegverbod. Die vergoeding is formeel

[53] Het gaat hierbij om een schriftelijke overeenkomst in de zin van artikel 7:670b BW.
[54] *Kamerstukken II* 2016/17, 34 699, nr. 3, p. 4 en 13
[55] Zie voor een voorbeeld daarvan het ontbreken van overgangsrecht per 1 januari 2020 bij een einde met wederzijds goedvinden als beschreven in paragraaf. 2.1.
[56] Zie artikel 7:673, eerste lid, onder b, BW; en voor een voorbeeld ECLI:NL:RBMNE:2017:5559 (JAR 2018, 3).
[57] Dit is terug te vinden in het Landelijk Bericht van 30 november 2020 (2020-OSW-102), p. 2, op de juridische kennisbank.
[58] Dit volgt uit het Xella-arrest van 8 november 2019 (ECLI:NL:HR:2019:1734)

geen transitievergoeding, maar een invulling van het 'goed werkgeverschap'. Ondanks dat dit geen echte transitievergoeding in de zin van de wet is, bestaat er ook in die situatie dus recht op compensatie van de betaalde vergoeding.[59] Daarbij is niet relevant of het einde van het tweejarige opzegverbod voor of op/na 1 juli 2015 lag, en in hoeverre de werkgever voor 1 juli 2015 al bevoegd was de arbeidsovereenkomst te beëindigen.

In paragraaf 2.2.2 heb je gelezen dat de gehoudenheid van instemming voor de werkgever in de hiervoor genoemde situatie geldt voor verzoeken op/na 20 juli 2018. Dat is de datum van de publicatie van de compensatieregeling. UWV heeft echter altijd compensatie verleend bij het einde van een slapend dienstverband op initiatief van de werknemer. Dat er civielrechtelijk pas een plicht tot vergoeding bestaat op grond van goed werkgeverschap vanaf 20 juli 2018, verandert dit niet. De datum van het verzoek van de werknemer is dus ook niet relevant.

Als de arbeidsovereenkomst al van rechtswege is geëindigd vanwege pensionering, en een werkgever daarna alsnog een transitievergoeding betaalt, en sprake is van een slapend dienstverband na twee jaar ziekte is er geen recht op compensatie. Daarop geldt één uitzondering. UWV verstrekt toch compensatie als:
- vaststaat dat de zieke werknemer om een beëindiging van de arbeidsovereenkomst plus vergoeding heeft gevraagd voordat hij met pensioen ging; en
- het verzoek van de zieke werknemer is van voor 8 november 2019, de datum waarop de Hoge Raad uitspraak deed over de vergoeding bij slapende arbeidsovereenkomsten.

3.4.4 Overlijden werknemer en transitievergoeding
Een arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege door het overlijden van de werknemer. Dat volgt uit artikel 7:674 BW. De werkgever is dan geen transitievergoeding verschuldigd. Die gehoudenheid volgt namelijk niet (rechtstreeks) uit de wet en kan op grond van jurisprudentie ook niet uit de wet worden afgeleid (ECLI:NL:GHSHE:2016:3479 en ECLI:NL:RBOBR:2017:3293).[60] Er bestaat geen recht op compensatie als de werkgever toch een transitievergoeding heeft betaald.

Als de beëindiging van de arbeidsovereenkomst ten tijde van het overlijden al in gang is gezet, en de werknemer overlijdt voordat de arbeidsovereenkomst eindigt, is de transitievergoeding in het algemeen echter wel verschuldigd. Denk aan gevallen waarin de opzegging al heeft plaatsgevonden, de rechter al een beschikking heeft gewezen of partijen al een beëindigingsovereenkomst hebben ondertekend.

Voor opzegging volgt dit uit artikel 7:673 lid 1 onder a ten eerste BW. Daar staat dat de werkgever een transitievergoeding verschuldigd is als de arbeidsovereenkomst 'door de werkgever is opgezegd'. Er staat dus niet dat de arbeidsovereenkomst door opzegging is geëindigd. Voor ontbinding geldt dat de inhoud van de ontbindingsbeschikking van de rechter beslissend is, plus de jurisprudentie van de Hoge Raad (ECLI:NL:HR:2014:2898). Voor wederzijds goedvinden volgt dit uit de gelijkstelling met ontbinding en opzegging in artikel 7:673e lid 3 BW. Ook bij wederzijds goedvinden geldt overigens dat er alleen compensatie plaatsvindt als na overlijden nog een vergoeding verschuldigd was.

Bij ontbinding en wederzijds goedvinden moet dus onderzocht worden of er in de beschikking of in de overeenkomst is bepaald dat de transitievergoeding niet verschuldigd is als de werknemer voortijdig overlijdt. Als dit voorbehoud gemaakt is, is er geen transitievergoeding verschuldigd en dus ook geen

[59] *Kamerstukken II* 2019/20, 34 699, nr. 8.
[60] Er is nog geen uitspraak van de Hoge Raad over dit onderwerp.

compensatie. Deze uitleg geldt zowel voor de tekst van artikel 7:673e BW zoals opgenomen in de wet van 11 juli 2018 (Stb 2018, 234), als het aangepaste artikel in de Wab (Stb. 2019, 219). UWV compenseert dan (zoals gebruikelijk) niet volledig, maar tot de maximale hoogte.

Dit lijkt ons de meest redelijke uitleg van de wet. We schatten de kans op eventuele onrechtmatigheden laag in omdat het ten eerste om weinig gevallen per jaar zal gaan, en ten tweede de werkgever vaak al een financieel nadeel zal ondervinden gelet op het maximum na 2 jaar ziekte. UWV compenseert daardoor niet de hele transitievergoeding. In die situatie bestaat er ook recht op compensatie.

3.4.5 Transitievergoeding bij gedeeltelijke beëindiging van de arbeidsovereenkomst

De wetgever is (impliciet) uitgegaan van de verschuldigdheid van een transitievergoeding bij een gehele eindiging van de arbeidsovereenkomst. In paragraaf 2.2.2 is toegelicht dat de Hoge Raad in het zogenaamde Kolom-arrest[61] heeft geoordeeld dat ook transitievergoeding verschuldigd is als de arbeidsovereenkomst gedeeltelijk eindigt wegens ziekte. Er moet dan sprake zijn van een vermindering in arbeidstijd van ten minste 20%, die structureel is. Ook moet die schriftelijk zijn vastgelegd. UWV compenseert ook bij een gedeeltelijke beëindiging de betaalde transitievergoeding. Wel is besloten dat de urenvermindering niet schriftelijk hoeft te zijn vastgelegd.[62] Het is voldoende als blijkt dat er in de praktijk sprake is van een vermindering van de arbeidstijd van ten minste 20%, die structureel is.

> Voorbeeld
> Werknemer valt op 7 juli 2018 uit voor zijn werk met een omvang van 40 uur per week. Tijdens de wachttijd re-integreert hij tot 25 uur per week. Met ingang van 1 augustus 2020 werkt de werknemer vanwege ziekte nog maar 25 uur per week. De werkgever past het loon aan. De werknemer ontvangt een transitievergoeding voor het urenverlies van 15 uur per week. Op verzoek compenseert UWV de betaalde transitievergoeding.

UWV heeft besloten dat ook compensatie wordt verleend als voorafgaand aan de Kolom-uitspraak gedeeltelijke transitievergoeding is betaald. Er wordt ook compensatie verstrekt voor een vergoeding die na de uitspraak is betaald voor gedeeltelijke beëindigingen die vóór de uitspraak van de Hoge Raad hebben plaatsgevonden, mits aan alle voorwaarden wordt voldaan.

Als de werknemer een tweede gedeeltelijk urenverlies lijdt, geldt het volgende:

a. De werkgever heeft tijdens het eerste urenverlies een transitievergoeding betaald die is gecompenseerd. Het tweede urenverlies moet minimaal 20% bedragen van het aantal uren dat resteerde na het eerste urenverlies. Dit is een beleidsmatige keuze. Voor het overige gelden de gebruikelijke voorwaarden.

> Voorbeeld
> Werknemer valt op 7 juli 2018 uit voor zijn werk met een omvang van 40 uur per week. Tijdens de wachttijd re-integreert hij tot 25 uur per week. Met ingang van 1 augustus 2020 werkt de werknemer vanwege ziekte nog maar 25 uur per week. De werkgever past het loon aan. De werknemer ontvangt een transitievergoeding voor het urenverlies van 15 uur per week. Op verzoek compenseert UWV de betaalde transitievergoeding. De werknemer valt nadien opnieuw

[61] ECLI:NL:HR:2018:1617.
[62] Dit is bijvoorbeeld op te maken uit de mail van 4 oktober 2021 (op de JKB geplaatst op 11 oktober 2021, onder 'door JKC verzonden mails').

uit. Hij re-integreert tot 10 uur per week. Na het doorlopen van de wachttijd, wordt opnieuw voldaan aan de eis van een minimaal urenverlies van 20%.

b. De werkgever heeft tijdens het eerste urenverlies geen transitievergoeding betaald. Hij betaalt na het tweede urenverlies een vergoeding voor alle verloren uren en vraagt voor het volledige bedrag compensatie. Voor beide momenten wordt een berekening gemaakt van de verschuldigde transitievergoeding. Het totaal van deze vergoedingen komt in aanmerking voor compensatie, indien aan alle overige voorwaarden voldaan is. Als de werkgever ten tijde van het eerste urenverlies wel transitievergoeding heeft betaald maar geen compensatie heeft gevraagd, geldt de gebruikelijke aanvraagtermijn van zes maanden (zie paragraaf 3.7).[63]

   Voorbeeld
   Werknemer valt op 7 juli 2018 uit voor zijn werk met een omvang van 40 uur per week. Tijdens de wachttijd re-integreert hij tot 25 uur per week in ander werk. Met ingang van 1 augustus 2020 wordt de arbeidsovereenkomst vanwege ziekte aangepast naar dit werk voor 25 uur per week. Op 1 februari 2021 valt de werknemer opnieuw uit en is 2 jaar ziek. De arbeidsovereenkomst wordt beëindigd per 1 maart 2023. De werkgever betaalt een transitievergoeding voor alle verloren uren. Op verzoek gaan wij over tot compensatie, waarbij wij twee berekeningen maken. Voor de eerste uitval compenseren wij voor 40 uur – 25 uur per week per 8 juli 2020. Voor de tweede uitval compenseren wij voor 25 uur per week per 1 februari 2023.

3.5 Beëindiging na afloop opzegverbod

3.5.1 Opzegverbod
Uit artikel 7:673e lid 1 onder a BW volgt als derde voorwaarde dat de arbeidsovereenkomst moet zijn beëindigd na afloop van het (verlengde) opzegverbod ex artikel 7:670 lid 1 onder a en 11 BW. Uit artikel 7:670 lid 1 onder a BW volgt dat er voor de eerste twee jaar van ziekte een opzegverbod voor de werkgever geldt.[64] Voor de berekening van de duur van het opzegverbod worden perioden van arbeidsongeschiktheid samengeteld als zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen. Op grond van 7:670 lid 11 kan dit opzegverbod in bepaalde situaties verlengd worden. De Centrale Raad van Beroep heeft onze uitleg van de voorwaarde inmiddels bevestigd (zie bijvoorbeeld ECLI:NL:CRVB:2023:445).

3.5.2 Beleidsmatige uitzondering: beëindiging op de laatste dag/na de loondoorbetalingplicht
Op grond van artikel 7:629 lid 1 BW geldt voor de werkgever een loondoorbetalingsverplichting van 104 weken vanaf het moment dat de werknemer de bedongen arbeid niet meer kan verrichten door ziekte, zwangerschap of bevalling. De periode van de loondoorbetalingsverplichting ligt 2 of 3 dagen (afhankelijk van een schrikkeljaar) eerder dan het einde van het opzegverbod van twee jaar.

[63] Artikel 2 van de Regeling compensatie transitievergoeding
[64] Artikel 7:670 BW kent een kortere periode van verplichte loondoorbetaling tijdens ziekte voor werknemers die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt. Voor deze werknemer bestaat er bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst echter geen recht op transitievergoeding bestaat op grond van artikel 7:673 lid 7 onder b BW.

Voorbeeld
De werknemer valt op 9 mei 2019 uit voor zijn werk vanwege ziekte. Het opzegverbod duurt 2 jaar en loopt dus tot en met 8 mei 2021. De loondoorbetalingsplicht duurt 104 weken, en loopt van 9 mei 2019 tot en met 6 mei 2021.

In de praktijk bleek dat verschillende werkgevers de arbeidsovereenkomst met de werknemer met wederzijds goedvinden beëindigden op de laatste dag van/na het einde van de loondoorbetalingsverplichting, in plaats van na afloop van het opzegverbod. In het Landelijk Bericht van 21 oktober 2020 (2020-OSW-082) is bepaald dat ook recht op compensatie bestaat als de arbeidsovereenkomst eindigt op de laatste dag van/na de laatste dag van de loondoorbetalingsverplichting.

Voorbeeld
De werknemer valt op 9 mei 2019 uit voor zijn werk vanwege ziekte. Het opzegverbod loopt tot en met 8 mei 2021. De loondoorbetalingsplicht loopt tot en met 6 mei 2021. De arbeidsovereenkomst eindigt op 6 mei 2021 en betaalt een transitievergoeding. De betaalde vergoeding komt op grond van het interne beleidsbesluit voor compensatie in aanmerking als aan de overige voorwaarden is voldaan, ondanks dat het opzegverbod niet helemaal is doorlopen.

De uitzondering dat we ook compenseren als de werkgever de arbeidsovereenkomst op de laatste dag van/na de 104-weken loondoorbetalingsplicht eindigt, geldt niet als er sprake is van een verlengd opzegverbod ex artikel 7:670 lid 11 BW. In die situatie blijft gelden dat de arbeidsovereenkomst niet eerder dan na het einde van het verlengde opzegverbod moet zijn beëindigd.

Beëindiging voor 104-wekenperiode
Als een arbeidsovereenkomst eindigt voor afloop van de 104-wekenperiode, is er geen recht op compensatie. Er bestaat dus bijvoorbeeld geen recht op compensatie als de werkgever de arbeidsovereenkomst te vroeg beëindigt, bijvoorbeeld na toekenning van een IVA-uitkering met verkorte wachttijd. We zijn in dit soort zaken inmiddels door verschillende rechtbanken in het gelijk gesteld, zie bijvoorbeeld ECLI:NL:RBROT:2021:7057 en ECLI:NL:RBMNE:2022:1887. Dat uit artikel 7:670 lid 2 onder a BW volgt dat het opzegverbod niet geldt als een werknemer instemt met voortijdige beëindiging, verandert dit niet (ECLI:NL:CRVB:2023:445).

Er bestaat één uitzondering op de afwijzing van de compensatie bij een beëindiging voor afloop van de 104-wekenperiode, namelijk als er sprake is van een voor de werkgever verwarrende situatie die (mede) is veroorzaakt door UWV. Er wordt dan wel compensatie verstrekt, als aan de overige voorwaarden is voldaan. Dit geldt voor de situatie dat UWV een fout heeft gemaakt, maar ook als UWV geen fout heeft gemaakt.[65] Hieronder staan twee voorbeelden van situaties waarin we zijn overgegaan tot compensatie, ondanks dat de werkgever de arbeidsovereenkomst voor het einde van de 104-weken periode had beëindigd.

Voorbeeld 1
De werknemer viel uit op 26 oktober 2017. De loondoorbetalingsplicht liep derhalve tot 24 oktober 2019, en het opzegverbod tot 26 oktober 2019. Wij sturen de werkgever een kopie van de beslissing waarin wij de werknemer meedelen dat hij per 21 oktober 2019 een WIA-uitkering krijgt. De werkgever beëindigt de arbeidsovereenkomst naar aanleiding van die

[65] Zie mail van 25 november 2022 op JKB onder 'door JKC verzonden mail'.

beslissing per 21 oktober 2019. Hiermee is de arbeidsovereenkomst voor het einde van de 104-wekenperiode beëindigd. De werkgever is echter door ons op het verkeerde been gezet door een onjuiste datum in de WIA-beslissing. Wij gaan er daarom vanuit dat de werkgever voldoet aan de voorwaarde dat de arbeidsovereenkomst na afloop van het opzegverbod is beëindigd.[66]

Voorbeeld 2
Werknemer is werkzaam bij twee werkgevers. Op 21 maart 2017 valt hij uit bij werkgever A en op 8 april 2017 valt hij uit bij werkgever B. Uitgaande van de eerste ziektedag bij werkgever A is aan de werknemer per 19 maart 2019 een WIA-uitkering toegekend. UWV stuurt beide werkgevers een kopie van de toekenningsbeslissing. Ondanks dat voor werkgever B nog een loondoorbetalingsplicht geldt, beëindigen werknemer en werkgever B de arbeidsovereenkomst per 1 april 2019. Uit de overeenkomst blijkt dat werkgever B de datum van de beëindiging heeft bepaald aan de hand van de toekenningsbeslissing. UWV heeft geen fout gemaakt, maar er is wel sprake van een voor de werkgever verwarrende situatie die mede is veroorzaakt door UWV. We gaan over tot compensatie.

In toekomstig beleid worden mogelijk meer voorwaarden geformuleerd dan nu is aangegeven. We verzoeken soortgelijke zaken aan CJKC voor te leggen.

Werkgevers doen in procedures bij de bestuursrechter over de afwijzing vanwege een te vroege beëindiging nog wel eens een beroep op een uitspraak van 28 oktober 2021 van de rechtbank Oost-Brabant (ECLI:NL:RBOBR:2021:5635). In die uitspraak had de werkgever zich vergist, en de arbeidsovereenkomst één dag te vroeg beëindigd. De rechtbank oordeelde dat een administratieve vergissing in een situatie dat geen enkele twijfel bestaat over de bedoeling van de werkgever, moet worden geïnterpreteerd als dat hij in overeenstemming met de wet heeft beëindigd. Volgens de rechtbank ging het niet om het afwijken van een dwingendrechtelijke bepaling, maar om de juiste vaststelling en waardering van de feiten. In samenspraak met SBK is besloten te berusten in de uitspraak. Dit doen we ook in vergelijkbare uitspraken.[67] Dit neemt niet weg dat we het oneens zijn met de overwegingen van de rechtbank. We houden vast aan de hoofdregel dat slechts een einde van de arbeidsovereenkomst op de laatste dag van de 104-wekenperiode door het UWV nog wordt geaccepteerd.

3.5.3 Addendum overlegd in bezwaar na afwijzende CRTV-beslissing
Als de arbeidsovereenkomst is beëindigd voor het bereiken van de 104-wekenperiode, volgt in de regel een afwijzing van de compensatie. De werkgever kan echter in bezwaar een addendum overleggen, waaruit blijkt dat partijen alsnog hebben afgesproken dat de arbeidsovereenkomst op de laatste dag van/na de 104-wekenperiode eindigt vanwege ziekte. Een dergelijke afspraak valt onder de contractsvrijheid die werkgever en werknemer hebben. Dit brengt met zich mee dat wij in die situatie de transitievergoeding alsnog compenseren, mits aan alle voorwaarden is voldaan. Voor het addendum gelden de volgende voorwaarden:[68]
1. er is een schriftelijk addendum overlegd,
2. waaruit blijkt dat werkgever en werknemer het eens zijn over de nieuwe eindigingsdatum, en
3. de eindiging plaatsvindt wegens ziekte.

[66] In de uitspraak ECLI:NL:RBZWB:2022:1409 is dezelfde problematiek aan de orde. Wij hebben ons beleid, mede naar aanleiding van deze uitspraak, gewijzigd.
[67] Dit was anders geweest als de rechtbank ons beleid ter discussie had gesteld.
[68] LB van 1 maart 2021 (2021-OSW-028), zie Landelijke Berichten op de Juridische Kennisbank.

Als uit het addendum (of de oorspronkelijke beëindigingsovereenkomst) niet blijkt dat de arbeidsovereenkomst is beëindigd vanwege ziekte, vragen we de werkgever hierover een aparte verklaring te overleggen. Als uit de beëindigingovereenkomst aanvankelijk een andere reden voor beëindiging blijkt, en uit het addendum en/of de nieuwe beëindigingsovereenkomst blijkt dat werkgever én werknemer de reden van eindiging hebben gewijzigd in ziekte/gebrek, dan accepteer je een dergelijk wijziging.[69]

Als er alsnog recht op compensatie ontstaat, vraagt B&B aan Uitkeren CRTV om het recht en de hoogte van de compensatie te berekenen. De uitkomst van de beoordeling wordt in de bezwaarprocedure meegenomen, en voor een reactie aan de werkgever voorgelegd.

Overlijden werknemer
Het komt voor dat de werkgever geen addendum kan overleggen doordat de werknemer niet kan of wil meewerken. In de hiervoor aangehaalde uitspraak van 28 oktober 2021 van de rechtbank Oost-Brabant, was de werknemer bijvoorbeeld inmiddels overleden. Ook dan geldt de hoofdregel dat wij niet compenseren omdat er te vroeg is beëindigd. De gedachte bij het nemen van het beleidsbesluit - om een einde op de laatste dag van de 104-wekenperiode van artikel 7:629 BW te accepteren - was mede dat de kans dat partijen een addendum zouden overeenkomen daarmee ook minder zou zijn. Het kan echter voorkomen dat de werkgever een addendum wil overeenkomen maar dat feitelijk niet kan. Net zo min als dat UWV er iets aan kan doen dat partijen een addendum overleggen, kan UWV er ook niks aan doen als dit feitelijk niet meer kan.

3.6 Beëindiging arbeidsovereenkomst vanwege ziekte

3.6.1 Einde van de arbeidsovereenkomst vanwege ziekte
De vierde voorwaarde voor compensatie is dat de arbeidsovereenkomst moet zijn beëindigd vanwege ziekte voor de bedongen arbeid. Om te beoordelen of er sprake is van ziekte voor de bedongen arbeid wordt in eerste instantie gekeken naar de stukken die de werkgever aanlevert. De beëindiging vanwege ziekte kan bijvoorbeeld blijken uit de vaststellingsovereenkomst, de ontslagvergunning van UWV of de beslissing van de kantonrechter dat de arbeidsovereenkomst vanwege ziekte is ontbonden.[70] Aan de hand van interne bronnen (zoals de ZW- en WIA-stukken, UZS of de polisadministratie) kan een en ander geverifieerd worden.

Het kan zijn dat uit de stukken van de werkgever niet blijkt dat de werknemer 104 weken ziek is geweest en ongeschikt is voor de bedongen arbeid, of dat de arbeidsovereenkomst om een andere reden is beëindigd. Als de interne bronnen ook onvoldoende informatie bevat, is het nodig de werkgever op dit punt te bevragen. We vragen dan een verklaring waaruit blijkt dat de werknemer ziek was voor de bedongen arbeid op het moment dat de arbeidsovereenkomst eindigde, de periode gedurende welke de werknemer ziek is en we kunnen vragen naar de naam van de bedrijfsarts, die de arbeidsongeschiktheid heeft vastgesteld. We mogen de werkgever geen verklaring vragen van de bedrijfsarts, omdat hiervoor geen juridische basis is.[71]

[69] Het kan voorkomen dat de werkgever tijdens of na het verstrijken van de bezwaartermijn een addendum rechtstreeks aan de afdeling Uitkeren CRTV stuurt. In beide gevallen verzoekt de werkgever alsnog om compensatie, en daar is geen ingangsdatum aan gekoppeld. In het Landelijk Bericht van 1 maart 2021 (2021-OSW-028) is te lezen hoe Uitkeren CRTV omgaat met deze verzoeken.
[70] Zie Min. Reg. van 18 februari 2019, Stcrt. 2019, 10547, p. 3.
[71] Zie Min. Reg. van 18 februari 2019, Stcrt. 2019, 10547, p. 3. Zie ook 'verklaring bedrijfsarts' van 22 september 2022 onder 'Landelijke Berichten' op de JKC-bank.

Arbeidsgeschikt voor het eigen werk bij de WIA-beoordeling
Het kan voorkomen dat de werkgever bij de aanvraag een overeenkomst overlegt waaruit blijkt dat de arbeidsovereenkomst is beëindigd vanwege twee jaar ziekte voor de bedongen arbeid, terwijl de werknemer bij de WIA-beoordeling geschikt is bevonden voor het eigen werk. De vraag is dan of wel wordt voldaan aan de voorwaarde dat er sprake is van ziekte voor de bedongen arbeid.

In eerste instantie is de inhoud van de overeenkomst niet doorslaggevend, als UWV over WIA-stukken beschikt waaruit het tegendeel blijkt. Tegelijkertijd lopen we er tegenaan dat we bij de compensatieregeling geen medische stukken betrekken bij onze beoordeling. We kunnen dus niet goed nagaan hoe de verzekeringsarts (eventueel in samenspraak met de arbeidsdeskundige) tot de conclusie is gekomen dat er sprake is van geschiktheid voor de bedongen arbeid. We hanteren daarom de volgende praktische werkwijze.

Als uit de niet-medische stukken blijkt dat de werkgever er op basis van die gegevens terecht vanuit ging dat er sprake was van arbeidsongeschiktheid voor de bedongen arbeid, voldoet de werkgever aan de voorwaarde. Denk bijvoorbeeld aan de situatie dat een werkgever zich bij zijn oordeel heeft laten leiden door een oordeel van een bedrijfsarts en arbeidsdeskundige van de arbodienst, en die uitgaan van arbeidsongeschiktheid voor de bedongen arbeid. Als uit de stukken niet blijkt dat de werkgever hier terecht vanuit is gegaan, vragen we de werkgever om een reactie op ons WIA-oordeel. Daarbij kan ook een rol spelen of de WIA-beslissing wel of niet voor einde wachttijd is afgegeven. Als de werkgever ten onrechte uit lijkt te zijn gegaan van arbeidsongeschiktheid voor de bedongen arbeid, is het aan de werkgever om aan te tonen dat de werknemer toch arbeidsongeschikt was.

3.6.2 Einde van rechtswege tijdens ziekte
Tot 1 januari 2020 bestond er ook recht op compensatie als de werknemer ziek was op het moment dat een tijdelijke arbeidsovereenkomst (met een looptijd van minimaal 2 jaar) van rechtswege eindigde. De ziekte had dan nog geen 2 jaar geduurd, en het opzegverbod ex artikel 7:670 lid 1 en 11 BW was niet doorlopen. Bij een voortijdige eindiging op andere wijze (wederzijds goedvinden, ontbinding, ontslag op staande voet e.d.) bestond geen recht op compensatie. Deze mogelijkheid van compensatie is per 1 januari 2020 komen te vervallen.[72] Op grond van artikel XIII lid 1 WAB blijft deze compensatieregeling wel bestaan als de arbeidsovereenkomst voor 1 januari 2020 van rechtswege geëindigd is, en de duur van het opzegverbod tijdens ziekte nog niet is verstreken.

3.7 De aanvraag(termijn)
Op grond van artikel 7:673e lid 1 aanhef BW verstrekt UWV de compensatie op verzoek van de werkgever. Een dergelijk verzoek is een aanvraag in de zin van artikel 1:3 lid 3 Awb. Dit betekent dat o.a. artikel 4:5 Awb over het niet in behandeling nemen van een aanvraag van toepassing is. Voordat wij in paragraaf 3.7.2 op de aanvraagtermijn ingaan, lichten wij hieronder toe hoe wij omgaan met een onvolledige aanvraag.

3.7.1 Niet in behandeling nemen van de aanvraag
UWV maakte bij de CRTV (net als bij andere wetten) gebruik van de bevoegdheid in artikel 4:5 Awb, om een aanvraag niet in behandeling te nemen (NIB) als de gegevensverstrekking door de aanvrager onvolledig was.[73]

[72] Stb. 2019, 474.
[73] Op grond van artikel 4:2 lid 2 van de 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 moet verstrekken voor de

Artikel 4:5 Awb
Op grond van artikel 4:5 Awb kan UWV besluiten om een aanvraag niet in behandeling te nemen als de verstrekte gegevens onvoldoende zijn om een inhoudelijk besluit te nemen. De aanvrager moet wel de gelegenheid hebben gekregen om de aanvraag alsnog te completeren. Als bezwaar wordt gemaakt tegen een NIB-besluit, richt de heroverweging zich primair op de vraag of artikel 4:5 Awb juist is toegepast. Pas als het artikel niet juist is toegepast, wordt in bezwaar alsnog inhoudelijk op de aanvraag beslist.[74] Artikel 4:5 Awb is een bevoegdheid, en geen verplichting.

Na de start van de compensatieregeling bleek dat de informatievoorziening richting werkgevers over het niet in behandeling nemen van aanvragen niet goed ging. De NIB-brieven en NIB-beslissingen zijn om die reden vanaf 12 april 2021 aangepast. Voor werkgevers die voor 12 april 2021 een NIB-besluit hadden ontvangen werd besloten om een overschrijding van de aanvraagtermijn bij een nieuwe aanvraag, niet tegen te werpen. Vanaf 12 april 2021 werd het reguliere NIB-beleid toegepast. Een nadere toelichting op de situatie voor en na 12 april 2021 is te vinden in paragraaf 1 in de notitie *'De toepassing van artikel 4:5 Awb binnen de CRTV; afschaffing NIB-beleid*' van 11 november 2022.[75]

Nadien is besloten om ook anders om te gaan met NIB-beslissingen van na 12 april 2021. Dit heeft onder andere te maken met het feit dat artikel 4:5 Awb een bevoegdheid van UWV is, en geen verplichting. UWV heeft in het verleden niet het optimale gedaan om werkgevers alsnog de opgevraagde informatie te laten aanleveren. Ook heeft UWV in sommige situaties eraan bijgedragen dat een werkgever niet meer tijdig konden zijn met een nieuwe aanvraag. Mede gelet op het 'alles of niets' principe van de compensatieregeling is de conclusie dat de belangenafweging bij de toepassing van de bevoegdheid door moet slaan in het voordeel van werkgever. Ook de ontwikkeling richting maatwerk en de omstandigheid dat we regelmatig pas tegen het einde van onze beslistermijn een NIB-besluit verstuurden, heeft hierin een rol gespeeld.

Op 10 oktober 2022 is door het DT Uitkeren besloten dat vanaf een datum in de toekomst geen NIB-besluiten meer zouden worden afgegeven door Uitkeren. Bij een incomplete aanvraag zou een inhoudelijk besluit volgen. Omdat de technische ondersteuning nog niet rond was, kon dit nog niet meteen worden uitgevoerd. Vanaf 10 oktober 2022 is al wel besloten in de volgende categorie zaken niet langer gebruik gemaakt van de bevoegdheid ex artikel 4:5 Awb:
- De eerste aanvraag is tijdig ingediend, én
- Deze is buiten behandeling gelaten met een NIB-beslissing van op/na 12 april 2021, én
- Er is na de NIB-beslissing en het verstrijken van de aanvraagtermijn alsnog informatie of een te late nieuwe aanvraag binnengekomen.

Een nadere toelichting op de ervaren knelpunten en het nieuwe beleid staan beschreven in paragraaf 2, 3 en 4 van de hiervoor genoemde notitie van 11 november 2022. Hierin staat ook beschreven hoe B&B om moet gaan met bezwaren tegen een NIB-beslissing.

Met het Landelijk Bericht van 3 maart 2023 (2023-OSW-081) is na afronding van de technische ondersteuning vervolgens definitief gecommuniceerd dat in CRTV-zaken geen NIB-besluiten meer worden

onderbouwing van het recht op compensatie en de hoogte daarvan. Op grond van die gegevens, en de beschikbare informatie uit de eigen systemen, kan UWV de aanvraag inhoudelijk beoordelen.
[74] Zie hoofdstuk 6 van de Richtlijn bezwaarproces UWV (versie 2012-10-07).
[75] De notitie is te vinden op de themapagina CRTV op de juridische kennisbank. Zie ook de mail van 11 november 2022, onder 'door JKC verzonden mail'. En het LB van 20 december 2022 (2022-OSW-436) onder 'Landelijke Berichten' op de JKC-pagina.

afgegeven door Uitkeren. Als er een onvolledige aanvraag binnen komt en er ontbreken stukken om de aanvraag om compensatie goed te kunnen beoordelen, gaan we de werkgever voortaan drie keer in de gelegenheid stellen om de ontbrekende stukken aan te leveren. Ook sturen we geen beslissingen meer dat we de aanvraag niet in behandeling nemen. We sturen een toekenning (geheel of gedeeltelijk) als het recht vast staat maar de hoogte niet, of een afwijzing omdat we het recht op compensatie niet kunnen beoordelen.

Herzieningsverzoeken
Het besluit van 3 maart 2023 betekent dat huidige werkgevers anders worden behandeld, dan werkgevers die eerder een beslissing n.a.v. een incomplete aanvraag hebben ontvangen. De vraag is of in die gevallen de belangenafweging bij de toepassing van de bevoegdheid ex artikel 4:5 Awb voldoende heeft plaatsgevonden.

Tegen deze achtergrond is het volgende besloten. Voor werkgevers die na een eerder NIB-besluit een nieuwe aanvraag indienen voor dezelfde ontslagsituatie, geldt dat we die nieuwe aanvraag zien als een verzoek om terug te komen op het eerdere NIB-besluit (artikel 4:6 Awb). We beoordelen of we met de tweede aanvraag en/of ingestuurde stukken alsnog een inhoudelijke beoordeling kunnen doen op de eerste aanvraag. Ongeacht wanneer die stukken of de aanvraag is binnengekomen. We werpen de werkgever dus niet tegen dat de aanvraag te laat is. Als de stukken onvoldoende zijn, worden aanvullende gegevens opgevraagd. Uiteindelijk volgt een inhoudelijke beslissing op die aanvraag. Zie meer informatie in het hiervoor genoemde Landelijk Bericht van 3 maart 2023.

3.7.2 De aanvraagtermijn
Na een kort uitstapje naar de afhandeling van een onvolledige aanvraag, staan we nu stil bij de vijfde voorwaarde voor compensatie, namelijk die over de termijn waarbinnen de aanvraag moet worden ingediend.

In artikel 7:673e lid 7 BW j° de artikelen 2 en 3 van de Regeling compensatie transitievergoeding[76] (Regeling) staan regels over de termijn waarbinnen de aanvraag moet worden ingediend. Uit artikel 2 van de Regeling volgt dat de aanvraag wordt afgewezen, als deze is ingediend:
a. voordat de *volledige vergoeding* (…) 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.

De vergoeding is 'volledig aan de werknemer verstrekt' als de nettobetaling aan de werknemer plus de afdracht van de loonheffing door de werkgever aan de Belastingdienst is gedaan.[77] De reden hiervoor is dat de afdracht van loonheffing door de werkgever vanuit arbeidsrechtelijk oogpunt gezien, een loonbetaling ten behoeve van de werknemer is. De loonheffing die op de vergoeding wordt ingehouden, is een voorheffing op de inkomstenbelasting die de werknemer uiteindelijk moet betalen. Als een werkgever slechts het nettobedrag betaalt en weigert de ingehouden loonheffing af te dragen, kan de werknemer bij de civiele rechter een loonvordering instellen.

Op basis van een loonstrook en afschrijving kan nagegaan worden of de netto betaling is gedaan. Of en wanneer de werkgever de loonheffing heeft afgedragen is lastiger voor te stellen. We kunnen de datum

[76] Stcrt. 2019, 10547 d.d. 26 februari 2019, gewijzigd in Stcrt. 2020, 18233 d.d. 31 maart 2020.
[77] Het uitgangspunt dat pas na afdracht loonheffing sprake is van een volledige vergoeding, staat in het Landelijk Bericht van 20 november 2020 (2020-OSW-102).

van de betaling van de loonheffing namelijk niet in onze systemen terugvinden, en het wordt op het aanvraagformulier ook niet uitgevraagd. In de notitie bij de mail van 3 april 2023 op de juridische kennisbank onder '[door JKC verzonden mail']' is te lezen hoe vastgesteld wordt of en wanneer de werkgever de loonheffing heeft afgedragen. Voor een nadere toelichting verwijzen wij daarom naar deze notitie.

3.7.2.1 Te vroege aanvraag
Uit artikel 2 onder a van de Regeling volgt dat een aanvraag voor compensatie wordt afgewezen als deze is ingediend, voordat de volledige vergoeding aan de werknemer is verstrekt.

> Voorbeeld
> De arbeidsovereenkomst tussen werknemer en werkgever wordt na twee jaar ziekte beëindigd. Er wordt een transitievergoeding betaald van € 20.000. De transitievergoeding wordt betaald in april 2021. Ook de loonheffing wordt in die maand afgedragen. Eind maart 2021 stuurt de werkgever een aanvraag voor compensatie. De aanvraag wordt afgewezen omdat deze is ingediend voordat de volledige vergoeding is verstrekt. Er wordt op dat moment niet getoetst of aan de overige voorwaarden voor compensatie wel was voldaan.

Er zijn situaties denkbaar waarbij een werkgever door het doen van een te vroege betaling van de transitievergoeding tussen wal en schip valt. Als een werkgever (bijvoorbeeld vanuit sociaal oogpunt) al een transitievergoeding heeft betaald voor het einde van de arbeidsovereenkomst en/of het verstrijken van het opzegverbod, wijst Uitkeren de aanvraag af omdat deze te vroeg is gedaan. Werkgevers hebben na het einde van de arbeidsovereenkomst vervolgens ook minder of niet meer de mogelijkheid om tijdig aan te vragen. Dergelijke situaties moeten voorgelegd worden aan cJKC.[78]

Betaling in termijnen en bij blijvende betalingsonmacht
De werkgever kan de transitievergoeding in termijnen aan de werknemer betalen als een betaling ineens tot onaanvaardbare gevolgen voor de bedrijfsvoering zou leiden.[79] De transitievergoeding moet dan binnen zes maanden aan de werknemer betaald worden.[80] Als die termijn, om welke reden dan ook, overschreden wordt, blijft het recht op compensatie bestaan. De aanvraag kan pas ingediend worden na de laatste betaling, dan is de vergoeding immers volledig betaald.

Op de regel dat de transitievergoeding volledig betaald moet zijn voordat compensatie plaatsvindt, bestaat één uitzondering. Dat is als de werkgever de transitievergoeding in termijnen betaalt en failliet gaat, in surseance verkeert of op hem de WSNP van toepassing wordt, voordat alle termijnen zijn betaald. In die situaties is de transitievergoeding niet langer verschuldigd.[81] UWV gaat er dan vanuit dat (het deel van) de transitievergoeding dat wel verschuldigd is, volledig is betaald. Dit deel komt voor compensatie in aanmerking.

Als het een vergoeding betreft die de werkgever na een einde met wederzijds goedvinden verschuldigd is, vervalt de verplichting om het restant van deze vergoeding te betalen niet. Het restant van deze vordering kan bij de curator worden ingediend. Omdat UWV o.g.v. de wet deze vergoeding zoveel mogelijk hetzelfde dient te behandelen als de 'echte' transitievergoeding, is besloten ook compensatie te verlenen als de werkgever na een einde met wederzijds goedvinden niet de gehele vergoeding aan de

[78] Dit is opgenomen in de besluitenlijst van 30 mei 2022 van het overleg tussen d-JKC en CJKC.
[79] Artikel 7:673c lid 2 BW.
[80] Artikel 25 Ontslagregeling.
[81] Artikel 7:673c lid 1 BW.

werknemer heeft betaald. Als de curator bij de afwikkeling van het faillissement in een later stadium (een deel van) de resterende vergoeding alsnog aan de werknemer kan betalen, komt dit deel ook voor compensatie in aanmerking. Wij schatten in dat dit niet vaak voor zal komen.

3.7.2.2 Te late aanvraag
Uit artikel 2 onder b van de Regeling volgt dat de compensatie niet later dan zes maanden na betaling van de volledige vergoeding door de werkgever aangevraagd kan worden. Als de werkgever de aanvraag te laat indient, wordt deze afgewezen.[82] Een nieuwe aanvraag heeft dan geen zin meer, omdat die dan immers ook te laat is.

> Voorbeeld
> De arbeidsovereenkomst tussen werknemer en werkgever wordt na twee jaar ziekte beëindigd. Er wordt een transitievergoeding betaalt van € 20.000. De vergoeding wordt betaald in december 2020. De loonheffing wordt in januari 2021 betaald. In november 2021 dient de werkgever een aanvraag voor compensatie in. De aanvraag wordt afgewezen omdat deze te laat is ingediend. Er wordt niet getoetst of aan de overige voorwaarden voor compensatie wel was voldaan.

3.7.2.3 Oude gevallen
De compensatieregeling is op 1 april 2020 inwerking getreden. Ook werkgevers die een vergoeding wegens beëindiging van de arbeidsovereenkomst aan een langdurig zieke werknemer hebben betaald voor het tijdstip van inwerkingtreding konden in aanmerking komen voor compensatie. Uit artikel 3 van de Regeling volgt dat deze werkgevers hiervoor zes maanden de tijd hebben gekregen, gerekend vanaf de inwerkingtreding. De aanvraag moest derhalve voor 1 oktober 2020 worden ingediend. Te late aanvragen, zijn afgewezen. Hiermee is voorkomen dat er verschil ontstond tussen werkgevers die vlak voor, en werkgevers die vlak na, het tijdstip van inwerkingtreding een (transitie)vergoeding betaalden. Dit artikel is met ingang van 1 april 2022 komen te vervallen.[83]

[82] Daarbij geldt wel dat een werkgever wordt gevraagd naar de redenen van de te late aanvraag. Afhankelijk van de situatie kan er sprake zijn van een verschoonbare termijnoverschrijding. Zie in dit verband ook de notitie digitale perikelen CRTV op de JKC-bank.
[83] Stcrt. 2019, 10547 d.d. 26 februari 2019, artikel 3 lid 3.

4. De hoogte van de compensatie

UWV vergoedt op grond van artikel 7:673e lid 2 BW in beginsel de vergoeding die de werkgever aan de werknemer heeft betaald, plus de transitie- en inzetbaarheidskosten die in mindering zijn gebracht op de vergoeding. Het gaat daarbij om de bruto transitievergoeding, dus inclusief de loonheffing die de werkgever namens de werknemer aan de Belastingdienst afdraagt.

4.1 Maximering

In de wet is een maximeringsgrond opgenomen.[84] De compensatie is op grond van artikel 7:673e lid 2 BW niet hoger dan de wettelijk verschuldigde transitievergoeding op de dag na afloop van het tweejarige opzegverbod.[85] Daarbij gaat het om de vergoeding voor aftrek van de transitie- en inzetbaarheidskosten.[86] In de praktijk spreken we ook wel over het 'aftoppen' van de hoogte van de compensatie op de dag na afloop van het opzegverbod. Ook wordt de dag na afloop van het opzegverbod wel 'de peildatum' genoemd.

De compensatie is dus niet hoger dan de verschuldigde transitievergoeding over de periode van de start van het dienstverband tot na de dag waarop de werknemer twee jaar ziek is. Met deze maximering wordt voorkomen dat er ook compensatie wordt verstrekt over de periode dat sprake was van een verlengde loondoorbetalingsverplichting (bijvoorbeeld als gevolg van een loonsanctie)[87] of de periode dat het dienstverband slapend is gehouden (zie paragraaf 2.2.2). Dit gedeelte van de transitievergoeding is de werkgever wel verschuldigd, maar wordt door UWV niet gecompenseerd.

Vorenstaande betekent dus dat de compensatie wordt vastgesteld op de door de werkgever betaalde bruto transitievergoeding (inclusief de transitie- en inzetbaarheidskosten), tenzij de vergoeding die op de peildatum verschuldigd zou zijn geweest, lager is. Dan vergoeden we dit lagere bedrag.

> Voorbeeld
> De werknemer werkt vanaf 1 mei 2008 bij werkgever X. Op 26 oktober 2019 valt de werknemer uit. De arbeidsovereenkomst wordt door de werkgever per 1 maart 2022 opgezegd. De werknemer krijgt van de werkgever een bedrag van € 23.000 aan transitievergoeding betaald. Het bedrag bedroeg inclusief de transitie- en inzetbaarheidskosten € 25.600. De werkgever vraagt UWV € 25.600 te compenseren. UWV berekent dat als de arbeidsovereenkomst was beëindigd op 26 oktober 2021 (de dag na afloop van het opzegverbod van 2 jaar), de werknemer recht zou hebben gehad op € 23.000 aan transitievergoeding (inclusief transitie- en inzetbaarheidskosten). UWV vergoedt het laagste bedrag, € 23.000.

4.2 Nul-toekenningen

In paragraaf 2.1 is toegelicht dat werkgevers pas vanaf 1 juli 2015 bij het einde van een arbeidsovereenkomst een transitievergoeding verschuldigd waren aan de werknemer. Voor de meeste ambtenaren geldt die verplichting pas vanaf 1 januari 2020. UWV stelde zich bij de start van de compensatieregeling op het standpunt dat de maximeringsgrond betekende dat de compensatie € 0 was, als de peildatum lag op een dag dat de werkgever geen transitievergoeding verschuldigd was als de

[84] Aanvankelijk was er een tweede maximeringsgrond opgenomen in de wet, namelijk dat de compensatie niet meer kon zijn dan het loon als bedoeld in de Wet op de Loonbelasting 1964 dat de werkgever tijdens de 2 jaar heeft betaald. Deze maximeringsgrond is niet in werking getreden, en inmiddels uit de wet gehaald.
[85] UWV gaat uit van 2 jaar waar soms in de regelgeving over 104 weken wordt gesproken.
[86] Zie over die kosten paragraaf 2.3.4.
[87] Een verlenging van het opzegverbod op grond van artikel 7:760 lid 11 BW leidt dus niet tot een verschuiving van de peildatum. Artikel 7:673e lid 2 BW verwijst immers alleen naar artikel 7:670 lid 1 BW, en niet naar lid 11.

arbeidsovereenkomst op dat moment was beëindigd. Dus, als de peildatum lag voor respectievelijk 1 juli 2015 of 1 januari 2020, kon er wel recht op compensatie bestaat, maar de hoogte was € 0.[88]

> Voorbeeld 1: 1 juli 2015
> De werknemer was ziek van 18 maart 2013 tot 16 maart 2015. Aansluitend werd een loonsanctie opgelegd tot 28 augustus 2015. De arbeidsovereenkomst werd vanwege ziekte per 1 juni 2016 beëindigd. Op 30 juni 2016 betaalde de werkgever een transitievergoeding van € 12.769,28. Op 28 september 2020 verzocht de werkgever om compensatie.[89] Wij deelden mee dat de werkgever voldeed aan de voorwaarden voor compensatie, maar dat de hoogte werd vastgesteld op € 0. Dit omdat de dag na ommekomst van het tweejarige opzegverbod voor 1 juli 2015 lag, en er pas per 1 juli 2015 op grond van de wet een transitievergoeding verschuldigd was.
>
> Voorbeeld 2: 1 januari 2020
> De ambtenaar viel uit op 17 augustus 2017. Na afloop van het opzegverbod van 2 jaar loopt het dienstverband door. De aanstelling op basis waarvan de ambtenaar werkzaam was, wordt per 1 januari 2020 omgezet naar een arbeidsovereenkomst in de zin van artikel 7:610 BW. Per 1 november 2020 wordt de arbeidsovereenkomst beëindigd vanwege ziekte. De werkgever betaalt een transitievergoeding van € 51.079,21, en verzoekt om compensatie. Wij delen mee dat de werkgever aan de voorwaarden voldoet, maar stellen de hoogte vast op € 0. Dit omdat de dag na ommekomst van het tweejarige opzegverbod voor 1 januari 2020 lag, en de werkgever pas vanaf 1 januari 2020 een transitievergoeding verschuldigd was.

De CRvB heeft zich in een drietal uitspraken van 1 juni 2022 uitgelaten over dit standpunt, namelijk ECLI:NL:CRVB:2022:1180[90], ECLI:NL:CRVB:2022:1317, ECLI:NL:CRVB:2022:1316[91]. De Raad deelt ons standpunt niet. De Raad vindt dat we zijn uitgegaan van een onjuiste wetsuitleg. Uit de tekst van artikel 7:673e BW, de context en de wetsgeschiedenis volgt dat de maximering van 2 jaar enkel ziet op de hoogte van de compensatie. Het is geen extra voorwaarde voor het recht op compensatie.

Naar aanleiding van deze uitspraken heeft UWV haar standpunt gewijzigd.[92] Ook als de peildatum voor respectievelijk 1 juli 2015 of 1 januari 2020 ligt, compenseren we op de manier waarop we dat doen als de peildatum op/na 1 juli 2015 of op/na 1 januari 2020 ligt. Dit betekent dat we ook compensatie verstrekken aan werkgevers met slapende dienstverbanden.

Hoe te handelen t.a.v. herzieningsverzoeken, in rechte vaststaande beslissingen zonder herzieningsverzoek en te late aanvragen?
Naar aanleiding van de uitspraak van de Raad was ten aanzien van de volgende situaties nog onduidelijk hoe we zouden gaan handelen (zie de mail van 10 oktober 2022 op de JKC-bank):

1. Wat doen we met herzieningsverzoeken (4:6 Awb)?
2. Hoe om te gaan met beslissingen die in rechte vaststaan en waarvoor geen herzieningsverzoek is gedaan?

---

[88] Zie hierover de notitie "CRTV LAO en nul-toekenningen" van 5 augustus 2021 op de Juridische Kennisbank.
[89] Voor de werkgever gold in deze casus dat de aanvraagtermijn liep van 1 april 2020 tot 1 oktober 2020 op grond van artikel 3 van de Regeling.
[90] De Raad stelt ons wel in het gelijk ten aanzien van ons standpunt dat de werknemer geen belanghebbende is in een procedure over de compensatieregeling transitievergoeding bij langdurige arbeidsongeschiktheid. Zie hierover hoofdstuk 5.
[91] Op rechtspraak.nl is ook uitspraak ECLI:NL:CRVB:2022:1319 gepubliceerd. De uitspraak van ECLI:NL:CRVB:2022:1316 is inhoudelijk nagenoeg hetzelfde en hiervoor in de plaats gekomen. De Raad heeft verzuimd uitspraak 2022:1319 te verwijderen.
[92] Landelijk Bericht van 14 oktober 2022 (2022-OSW-340), onder "landelijke berichten' op de Juridische Kennisbank.

3. Wat doen we met werkgevers die eerder geen aanvraag hebben ingediend omdat zij meenden geen recht te hebben op compensatie (o.a. op basis van informatie op de site van de Rijksoverheid)? Als de werkgever nu alsnog een aanvraag indient, wordt die afgewezen omdat die te laat is ingediend (zie paragraaf 3.7.2).

CJKC heeft richting het ministerie van SZW door tussenkomst van SBK - kort samengevat - uitgedragen in bovenstaande situaties ruimhartig te willen handelen. Hoewel strikt genomen geen sprake is van een novum (jurisprudentie vormt immers geen novum), hebben we aangegeven dat het mogelijk is dat het niet herzien van beslissingen door de CRvB als 'evident onredelijk' kan worden beschouwd. Verder hebben we aangegeven dat we ons afvragen of niet herzien in deze gevallen nog wel past binnen de huidige tijdsgeest van burgergericht handelen.

Het advies dat de minister van SZW van haar ambtenaren heeft gekregen was echter om niet te herzien en om strikt om te gaan met de aanvraagtermijn. De minister van SZW heeft met dit advies ingestemd. Dit betekent dat UWV herzieningsverzoeken in principe afwijst omdat de uitspraak van 1 juni 2022 geen novum is. Ook komen we niet spontaan terug op al in rechte vaststaande beslissingen. Te late aanvragen worden en werden al afgewezen (na uitvraag bij de werkgever van de redenen voor de te late aanvraag).

Dit alles neemt niet weg dat er altijd ruimte is om op basis van individuele bijzondere omstandigheden anders te beslissen. Een voorbeeld van een dergelijke situatie kan zijn de situatie waarin een werkgever zich beroept op (achteraf bezien onjuiste) informatie van het UWV/de Rijksoverheid en waarnaar hij heeft gehandeld. Aan de medewerkers van Uitkeren is daarom verzocht om voortaan (de reden van) een te late eerste aanvraag voor advies voor te leggen aan Productontwikkeling OSW (PO OSW). PO OSW beoordeelt vervolgens in samenspraak met CJKC of de aangevoerde reden of redenen met zich meebrengt of meebrengen dat de aanvraag inhoudelijk door Uitkeren kan worden behandeld. B&B zet deze lijn voort. Wij verzoeken jullie daarom bezwaar- en beroepszaken waarin in jullie optiek sprake is van individuele bijzondere omstandigheden die nopen tot een andere oordeel, aan ons voor advies te leggen.

4.3 Hoogte bij hernieuwde uitval wegens ziekte

Deze paragraaf wordt aangevuld na publicatie van een nieuwe notitie over hernieuwde uitval.

5. Beslis- en bezwaartermijn

5.1 Beslistermijn

In de Regeling is alleen een beslistermijn voor 'oude gevallen' opgenomen. Oude gevallen zijn gevallen waarbij de volledige vergoeding vanwege het eindigen of niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst voor 1 april 2020 aan de werknemer is verstrekt, en de aanvraag voor 1 oktober 2020 is ingediend. Dit zijn situaties waarin de arbeidsovereenkomst is beëindigd en de (transitie)vergoeding door de werkgever is betaald voor 1 april 2020. Uit artikel 3 lid 2 van de Regeling volgt voor die aanvragen een beslistermijn van zes maanden.

De Regeling is op 31 maart 2020 gewijzigd[93]. Bepaald is dat de beslistermijn van zes maanden ook geldt voor situaties waarin de formele beëindiging van de arbeidsovereenkomst en betaling van de vergoeding pas op of na 1 april 2020 plaatsvindt, maar het opzegverbod is verstreken voor 1 april 2020. Dit zijn dus ook situaties waarin:

- de arbeidsovereenkomst na afloop van het voornoemde opzegverbod tijdens ziekte slapend is gehouden en pas na 1 april 2020 is beëindigd;
- er een loonsanctie is opgelegd waardoor de arbeidsovereenkomst pas op of na 1 april 2020 kan worden beëindigd (wegens verlenging van het genoemde opzegverbod op grond van artikel 7:670 lid 11 BW);
- de arbeidsovereenkomst na 2 jaar ziekte niet is beëindigd omdat er nog re-integratiemogelijkheden waren, maar op of na 1 april 2020 wel is beëindigd.

Voor reguliere aanvragen volgt uit de Awb dat UWV binnen een redelijke termijn op de aanvraag moet beslissen. Die redelijke termijn is in ieder geval verstreken na 8 weken (o.g.v. artikel 4:13 Awb, tenzij UWV die termijn voordien heeft verdaagd (artikel 4:14 Awb).

5.2 Bezwaar

Hoewel de compensatieregeling gebaseerd is op het BW, is de compensatie - anders dan de transitievergoeding - van bestuursrechtelijke aard.

In artikel 7:673e lid 6 BW is geregeld dat tegen de beslissingen van UWV bezwaar en beroep openstaat, waarbij voor UWV een beslistermijn in bezwaar van 13 weken geldt. Door plaatsing op bijlage 2 bij de Awb is geregeld dat de Centrale Raad van Beroep bevoegd is te oordelen in hoger beroep[94].

De werknemer is geen belanghebbende bij de procedure die door de werkgever wordt gevoerd. Omdat er pas compensatie verstrekt wordt nadat de werkgever de volledige vergoeding aan de werknemer heeft betaald, heeft de werknemer immers geen belang bij de compensatie. Er is daarom geen sprake van een meerpartijen-procedure. Dit standpunt is door de Centrale Raad van Beroep in meerdere uitspraken bevestigd (ECLI:NL:CRVB:2022:1180 en ECLI:NL:CRVB:2023:267).

[93] Regeling compensatie transitievergoeding (wijziging 31 maart 2020).
[94] Hoger beroep kan op grond van artikel 9 van bijlage 2 bij de Awb worden ingesteld bij de Centrale Raad van Beroep.

6. Slotparagraaf

In deze paragraaf is puntsgewijs enige extra informatie, veelal van bestuursrechtelijke of praktische aard, opgenomen:

- De rechter kan de werknemer verplichten om de ontvangen transitievergoeding terug te betalen als de arbeidsovereenkomst hersteld wordt (zie daarover HR 2019:80[95]).
  Wij schatten in dat **herstel van de arbeidsovereenkomst** zich bij langdurig zieke werknemers niet of nauwelijks zal voordoen, en na bedrijfsbeëindiging al helemaal niet. Om die reden wordt daar in deze notitie verder geen aandacht aan besteed.

  De **primaire behandeling** van de aanvragen om compensatie LAO vindt plaats in Rotterdam.

  Dit is een regeling op grond van het BW, en die wet kennen we niet in **Fleks**. Besloten is om geen nieuwe wet te creëren, maar deze zaken onder te brengen in de categorie van de wet SUWI. Er is een nieuwe code geschil opgenomen:
  SUWI 05 Toewijzing verzoek 1140 Compensatieregeling transitievergoeding (7:673e BW)
  SUWI 07 Afwijzing verzoek 1140 Compensatieregeling transitievergoeding (7:673e BW)

- **incidentele uitspraken van lagere rechters**
  Wij zien recentelijk met enige regelmaat uitspraken van lagere rechters die, wellicht geïnspireerd door de uitspraak van de Hoge Raad over slapende dienstverbanden, transitie- of een vergelijkbare vergoeding toekennen zonder dat de wet daartoe in de visie van UWV verplicht. In dergelijke situaties handelt UWV als volgt:
  1. Als in de concrete casus waarover de rechtbank of het gerechtshof heeft geoordeeld, vaststaat dat de werkgever (door de rechterlijke uitspraak) transitievergoeding verschuldigd is, volgt UWV bij de behandeling van de compensatieaanvraag op dit punt het oordeel van de rechter. Deze uitspraak moet dan in kracht van gewijsde zijn, m.a.w. de termijn voor hoger beroep of cassatie in te stellen is ongebruikt verstreken.
  UWV moet dan wel nog aan de andere voorwaarden voor het recht op compensatie toetsen;
  2. Als in een concrete casus de rechtbank of het gerechtshof overwegen dat de werkgever verplicht moet meewerken aan een einde met wederzijds goedvinden, zal UWV eveneens compenseren als aan alle overige voorwaarden wordt voldaan.
  Zie daarover de brief van de minister van SZW aan de Tweede Kamer d.d. 13 december 2019[96] en een nadere uitleg in paragraaf 3.1.3.;
  3. In alle overige gevallen waarin een beroep op een rechterlijke uitspraak is gedaan (dus zonder dat de betreffende werknemer daar zelf partij bij was) volgt UWV die uitspraak niet, maar wordt aan de hand van wet- en regelgeving en de inhoud van deze notitie, beoordeeld of er recht op compensatie bestaat;
  4. Een oordeel van de Hoge Raad wordt wel gevolgd. In dat geval worden op het hoofdkantoor door cJKC en de beleidsafdeling SBK de gevolgen voor bijvoorbeeld de systemen in kaart gebracht. Als dat zich voordoet, zal deze notitie worden bijgewerkt; vooruitlopend daarop zal intern worden afgestemd of bezwaar- en beroepszaken, in afwachting van uitsluitsel vanuit cJKC, moeten worden aangehouden.

[95] HR d.d. 25 januari 2019 (Amsta), ECLI:NL:HR:2019:80. Zie voor een vervolg op het Amsta arrest: HR d.d. 13 maart 2020, ECLI:NL:HR:2020:418.
[96] TK 34699, nr. 8.

- In de voorbereiding op de implementatie is de vraag gesteld of de werkgever de vordering op UWV kon cederen aan een derde, en of UWV dan aan de derde de compensatie zou overmaken. Hoewel **cessie** onwenselijk wordt geacht, zag JKC geen wettelijke mogelijkheid om hier iets tegen te doen. Mocht zich een situatie van cessie of verpanding voordoen, dan graag even contact opnemen met cJKC.

- Op grond van artikel 7:686a, derde lid onder b, BW dient een gerechtelijke procedure over de verschuldigdheid van een transitievergoeding uiterlijk drie maanden na het einde van de arbeidsovereenkomst te worden gestart middels indiening van een verzoekschrift.
  De vraag is gerezen of de betaling van een transitievergoeding na ommekomst van deze termijn nog als 'verschuldigd' kan worden beschouwd. De werkgever kan immers niet meer door de rechter gedwongen worden om deze aan de werknemer te betalen.
  Naar ons oordeel kan deze latere betaling, als aan alle overige voorwaarden is voldaan, wel als verschuldigd worden beschouwd. Daarom komt ook deze later betaalde transitievergoeding voor compensatie in aanmerking.
  Let op: deze termijn moet niet verward worden met de in paragraaf 3.1.4 beschreven aanvraagtermijn voor de compensatie, die berekend wordt vanaf het moment van betaling.

- Bij **verrekening door de werkgever van de transitievergoeding met een schuld van de werknemer** geldt het volgende:
  Verrekening is mogelijk en de werkgever heeft daarmee volledig de transitievergoeding voldaan. Voor de compensatieregeling dient uitgegaan te worden van het bedrag van de volledige transitievergoeding (dus inclusief het verrekende bedrag) en dus niet slechts van het bedrag dat daadwerkelijk aan de werknemer aan transitievergoeding is uitgekeerd.
  Bij verrekening gaan de bedragen over en weer (werkgever betaalt de transitievergoeding en de werknemer betaalt van zijn kant het verschuldigde) en resteert per saldo nog een bedrag dat de werkgever dan feitelijk betaalt. Dat feitelijk betaalde bedrag doet dus niet af aan het feit dat beide partijen volledig hebben voldaan. In dit geval gaat het om prestaties over en weer die gelijksoortig zijn en in dezelfde rechtsbetrekking gelden. Het zijn immers werkgever en werknemer die in het kader van de arbeidsovereenkomst over en weer een financiële verplichting hebben. Dat de kwantiteit verschilt, is geen probleem. De grootste vordering gaat dan slechts gedeeltelijk teniet. Daarom resteert hier een bedrag dat werkgever nog moet betalen. Het is van belang dat de vorderingen opeisbaar zijn en dat beide partijen bevoegd zijn de schulden te voldoen. Verrekening kan met een vormvrije verklaring plaatsvinden. In dit geval is er sprake van een overeenkomst tussen partijen en is ook aan dit vereiste voldaan.

  Ten slotte: in alle gevallen geldt: neem **bij vragen of twijfel** contact op met de decentrale JKC'er, deze zal zo nodig contact opnemen met de centrale JKC'ers (en).

7. De juridische wegwijzer

In boek 7 van het Burgerlijk Wetboek (BW), artikelen 7:673 tot en met 7:673d BW (paragraaf 5.1 t/m 5.5), is geregeld wanneer de werkgever een transitievergoeding verschuldigd is. Artikel 7:673e BW (paragraaf 5.6) regelt het recht op compensatie. In dit hoofdstuk wordt een opsomming van de wet- en regelgeving gegeven. In hoofdstuk 2 en 3 wordt dit nader toegelicht.

7.1 Artikel 7:673 BW: de hoofdregels van de transitievergoeding

Het oorspronkelijke artikel 7:673 BW introduceerde de transitievergoeding in het BW. Dit was een onderdeel van de Wet Werk en Zekerheid (WWZ) en is per 1 juli 2015 in de wet opgenomen. Het overgangsrecht bij beëindigingen van arbeidsovereenkomsten rond 1 juli 2015 is vastgelegd in artikel XXII WWZ (met name de leden 1, 2, 7 en 8 van dit artikel) en in het Besluit overgangsrecht transitievergoeding (Stb. 2015, 172).
In het vijfde lid is geregeld dat de transitievergoeding of gelijkwaardige vergoeding die is uitbetaald bij de beëindiging van een voorafgaande arbeidsovereenkomst tussen dezelfde partijen of waarbij de werkgever als rechtsopvolger wordt beschouwd, in mindering wordt gebracht.
In de wet die is gepubliceerd in Stb. 2018, 234 wordt de tekst van lid 5 aangepast (artikel I onderdeel A) aan de wijziging inzake de gelijkwaardige voorziening uit artikel 7: 673b BW; inwerkingtreding per 1 januari 2020.

Ten aanzien van het vijfde lid is geen overgangsrecht getroffen. Voor wat betreft de wijziging van artikel 7:673b BW per 1 januari 2020, is wel sprake van overgangsrecht (zie art. VI, 1e lid, van de wet gepubliceerd in het Stb. 2019, 76). Zie verder onder artikel 673b.

De Wab wijzigt in artikel I onderdeel J lid 1 (recht op transitievergoeding vanaf de eerste dag van de arbeidsovereenkomst in plaats van na 24 maanden), lid 2 (opbouw recht op transitievergoeding wijzigt in nadeel werknemer), lid 4 (i.v.m. wijziging van lid 1 en lid 2) en lid 9 (i.v.m. de wijziging van lid 1) van artikel 7:673 BW en treedt met ingang van 1 januari 2020 (Stb. 2019, 266) in werking.

In artikel XII van de Wab is overgangsrecht getroffen: de oude leden 1, 2, 4 en 9 blijven van toepassing als vóór 1 januari 2020: de arbeidsovereenkomst is opgezegd, de werknemer schriftelijke instemming voor de opzegging heeft gegeven, door de werkgever de arbeidsovereenkomst is opgezegd met toestemming van het UWV of ontslagcommissie én het verzoek om toestemming vóór 1 januari 2020 is gedaan of een verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst vóór genoemde datum is ingediend.

De Verzamelwet SZW 2020 wijzigt per 1-1-2020 in artikel 7:673 lid 2 BW het woord «kalenderjaar» telkens door «jaar». Dit is een technische wijziging.

De Verzamelwet SZW 2021 verduidelijkt per 1 januari 2021 dat de compensatie voor beide regelingen (LAO en BE) nooit meer kan zijn dan de wettelijk berekende transitievergoeding. Bij het schrijven van deze notitie was dit wetsvoorstel nog in de Tweede kamer aanhangig.[97]

Lagere regelgeving:

[97]Tweede Kamer, 35494, onderdeel IVa

- Het Besluit voorwaarden in mindering brengen kosten op transitievergoeding, Stb. 2015, 171, en Stb. 2020, 188;
- Besluit loonbegrip vergoeding aanzegtermijn en transitievergoeding, Stb. 2014, 538 en het Besluit wijziging van het Besluit loonbegrip vergoeding aanzegtermijn en transitievergoeding in verband met het vervallen van de referteperiode voor de transitievergoeding, Stb. 2019, 298;
- Regeling looncomponenten en arbeidsduur, (Stcrt. 2014, 36823 en Stcrt. 2015, 34289);
- Besluit overgangsrecht transitievergoeding, Stb. 2015, 172;
- Regeling indexering transitievergoeding;
- Regeling aanvraag compensatie (Stb. 2019, en Stcrt. 2020, 18233).
Maximale compensatie per 1-1-2016: 76.000 euro (Stcrt. 2015, 31852);
per 1-1-2017: 77.000 euro (Stcrt. 2016, 58571);
per 1-1-2018: 79.000 euro (Stcrt. 2017, 56938);
per 1-1-2019: 81.000 euro (Stcrt. 2018, 57904);
per 1-1-2020: 83.000 euro (Stcrt. 2019, 69523, artikel II).

7.2 Artikel 7:673a BW: de hogere opbouw van de TV voor ouderen

(d.w.z. bij eindigen/niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst ouder dan 50 jaar en de arbeidsovereenkomst ten minste 120 maanden heeft geduurd) als de werkgever minimaal 25 werknemers in dienst heeft (dit artikel geldt tot 1 januari 2020. Dat staat in het vijfde lid van artikel 7:673a BW).

Artikel XV lid 1 van de Wab regelt dat dit artikel alsmede de artikelen 7:673c en 7:673d BW - zoals deze artikelen luidden op 31 december 2019- van toepassing blijven als de arbeidsovereenkomst vóór 1 januari 2020 is opgezegd, de werknemer vóór 1 januari 2020 schriftelijk instemming voor de opzegging heeft gegeven, door de werkgever de arbeidsovereenkomst is opgezegd met toestemming van het UWV of ontslagcommissie én het verzoek om toestemming vóór 1 januari 2020 is gedaan of een verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst vóór genoemde datum is ingediend.

Tenslotte bepaalt artikel XV lid 2 van de Wab dat artikel 7:673a, zoals dit luidde op 31 december 2019, niet van toepassing is als op grond van artikel 7:673b, lid 1, BW bij cao/bestuursrechtelijke regeling door of namens een bestuursorgaan is bepaald dat geen transitievergoeding is verschuldigd.

Lagere regelgeving:
- Ontslagregeling, artikel 24: voor de vraag of er 25 of meer werknemers in dienst zijn, is het aantal werknemers in het gehele concern beslissend en payrollwerknemers tellen mee bij inlener. Artikel 24 van de Ontslagregeling is per 1 januari 2020 vervallen.

7.3 Artikel 7:673b BW: de uitzondering van de gelijkwaardige vergoeding

In een latere wet van 11 juli 2018 (Stb. 2018, 234) wordt in artikel I onderdeel B van genoemde wet, artikel 673b lid 1 BW, aangepast waardoor een gelijkwaardige vergoeding niet langer gelijkwaardig hoeft te zijn, maar alleen nog verstrekt mag worden bij een einde wegens bedrijfseconomische omstandigheden én op grond van een cao/bestuursrechtelijke regeling recht bestaat op een voorziening die bijdraagt aan het beperken van werkloosheid, op een redelijke financiële vergoeding, of op een combinatie daarvan. Alleen in dat geval is de transitievergoeding niet verschuldigd. Verder vervalt in lid 1 de verwijzing naar 673a BW (artikel IV onderdeel A van

de Wet d.d. 11 juli 2018); deze wijzigingen treden in werking op 1 januari 2020 (Stb. 2019, 76). De oude bepaling blijft gelden zolang een op het oude artikel gebaseerde cao of regeling loopt waarin iets geregeld is over de gelijkwaardige vergoeding (artikel VI lid 1 van de Wet van 11 juli 2018).

Er is geen sprake van lagere regelgeving op grond van 7:673b BW.

7.4 Artikel 7:673c BW: de uitzondering bij faillissement / surseance / WSNP en de gespreide betaling als betaling van de TV leidt tot onaanvaardbare gevolgen voor de bedrijfsvoering van de werkgever

Artikel XV van de Wab regelt dat dit artikel alsmede de artikelen 7:673a en 7:673d BW -zoals deze artikelen luidden op 31 december 2019- van toepassing blijven als de arbeidsovereenkomst vóór 1 januari 2020 is opgezegd, de werknemer vóór 1 januari 2020 schriftelijk instemming voor de opzegging heeft gegeven, door de werkgever de arbeidsovereenkomst is opgezegd met toestemming van het UWV of ontslagcommissie én het verzoek om toestemming vóór 1 januari 2020 is gedaan of een verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst vóór genoemde datum is ingediend.
Aangezien artikel 7:673c BW per 31 december 2019 niet wijzigt, gaat UWV er van uit dat de vermelding in artikel XV Wab een vergissing van de wetgever is geweest.

Lagere regelgeving:
- Ontslagregeling, artikel 25: betalen in termijnen: betaling gespreid over maximaal zes maanden nadat wettelijke rente verschuldigd is o.g.v. 7:686a, lid 1 BW (over het bedrag van de transitievergoeding, bedoeld in de artikelen 7:673, 7:673a en 7:673c BW, is volgens genoemd artikellid de wettelijke rente verschuldigd, te rekenen vanaf een maand na de dag waarop de arbeidsovereenkomst is geëindigd).

7.5 Artikel 7:673d BW: de beperkte opbouw van de TV als de arbeidsovereenkomst is geëindigd of niet is voortgezet wegens bedrijfseconomische omstandigheden die het gevolg zijn van een slechte financiële situatie van de werkgever, die minder dan 25 werknemers in dienst had (geldt volgens artikel 7:673d lid 3, BW tot 1 januari 2020)

Artikel XV van de Wab regelt dat dit artikel alsmede de artikelen 7:673a en 7:673c BW -zoals deze artikelen luidden op 31 december 2019- van toepassing blijven als de arbeidsovereenkomst vóór 1 januari 2020 is opgezegd, de werknemer vóór 1 januari 2020 schriftelijk instemming voor de opzegging heeft gegeven, door de werkgever de arbeidsovereenkomst is opgezegd met toestemming van het UWV of ontslagcommissie én het verzoek om toestemming vóór 1 januari 2020 is gedaan of een verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst vóór genoemde datum is ingediend.

Lagere regelgeving:
- Ontslagregeling, artikel 24: bevat de voorwaarden waaronder de periode vóór 1 mei 2013 bij de berekening van de transitievergoeding buiten beschouwing kan blijven . Artikel 24 is per 1 januari 2020 vervallen.
- Besluit UWV verplicht gebruik formulier transitievergoeding en formulier collectief ontslag.

7.6 Artikel 7:673e BW: regelt de compensatie van de TV

De eerste versie van dit artikel is opgenomen in de wet van 11 juli 2018, Stb. 2018, 234 (paragraaf 5.6.1) en de tweede versie in de Wab, Stb. 2019, 219 (zie paragraaf 5.6.2). Met de Verzamelwet SZW 2021 is de tekst verduidelijkt (paragraaf 5.6.3).

7.6.1 De wet van 11 juli 2018

De onderstaande vijf onderdelen van deze wet, welke zien op de compensatie, treden per 1 april 2020 (Stb. 2019, 76) in werking:

- het nieuwe artikel 7:673e BW (artikel I onderdeel C) luidt als volgt:

* lid 1: "*het UWV verstrekt op verzoek van de werkgever die een transitievergoeding ex artikel 673 en 673a verschuldigd was of verschuldigd zou zijn als de arbeidsovereenkomst die bij overeenkomst is beëindigd door opzegging of door ontbinding zou zijn beëindigd, een vergoeding, indien de arbeidsovereenkomst: a. na de periode, bedoeld in artikel 670, lid 1 en 11, is beëindigd omdat de werknemer wegens ziekte of gebreken niet meer in staat was de bedongen arbeid te verrichten; of b. van rechtswege is geëindigd en de werknemer op het tijdstip waarop de arbeidsovereenkomst is geëindigd, wegens ziekte of gebreken niet in staat was de bedongen arbeid te verrichten*";
* lid 2: "*de vergoeding, bedoeld in lid 1, is gelijk aan de vergoeding die de werkgever in verband met het eindigen of niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst aan de werknemer heeft verstrekt, verhoogd met de kosten die op grond van artikel 673, lid 6, op de transitievergoeding in mindering mogen worden gebracht, maar bedraagt niet meer dan het bedrag aan transitievergoeding dat, voor aftrek van de kosten, bedoeld in artikel 673, lid 6, verschuldigd zou zijn bij het beëindigen of niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst op de dag na het verstrijken van het tijdvak, bedoeld in artikel 629, lid 1 of 2, of, indien dat bedrag lager is, het bedrag aan loon als bedoeld in de Wet op de loonbelasting 1964, dat de werkgever gedurende dat tijdvak, op grond van de arbeidsovereenkomst met de werknemer heeft betaald. Artikel 629, lid 10, is van overeenkomstige toepassing op het tijdvak, bedoeld in de vorige zin*".
* lid 3: "*het UWV herziet het besluit tot toekennen van de vergoeding, indien de vergoeding ten onrechte of tot een te hoog bedrag is toegekend. De onverschuldigd betaalde vergoeding wordt teruggevorderd*".
* lid 4: "*in afwijking van artikel 7:10, eerste lid, van de Algemene wet bestuursrecht beslist het UWV binnen dertien weken gerekend vanaf de dag na die waarop de termijn voor het indienen van het bezwaarschrift is verstreken*".
* lid 5: "*bij regeling van Onze Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid worden regels gesteld met betrekking tot de aanvraag en verstrekking van de vergoeding, bedoeld in dit artikel*";

- in artikel 9 van bijlage 2 van de Awb wordt per 1 april 2020 een vermelding van artikel 7:673e BW ingevoegd (artikel III Wet van 11 juli 2018). Dit betekent dat hoger beroep met schorsende werking bij de Centrale Raad van Beroep plaatsvindt.
De compensatieregeling is van bestuursrechtelijke aard omdat UWV die uitvoert. Daaruit vloeit automatisch voort dat de sector bestuursrecht bevoegd is. Zonder aanpassing van artikel 9 van bijlage 2 van de AWB zou hoger beroep echter bij de 'algemene' appelrechter, de Raad van State, moeten plaatsvinden en dat is ongewenst;

- in artikel 7:673e lid 1, BW vervalt 'en artikel 673a' (artikel IV onderdeel B Wet van 11 juli 2018). Per 1 januari 2020 vervalt immers artikel 673a;

- artikel 7:673e BW is ook van toepassing als de arbeidsovereenkomst is beëindigd of niet is voortgezet op of na 1 juli 2015 (artikel VI lid 2 Wet van 11 juli 2018); en
- artikel 7:673e BW is van overeenkomstige toepassing als in verband met het eindigen of niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst, omdat de werknemer wegens ziekte of gebreken niet meer in staat was de bedongen arbeid te verrichten, op grond van artikel 673b, lid 1, zoals dat artikel luidde vóór 1 januari 2020 een gelijkwaardige voorziening is verstrekt (artikel VI lid 3 Wet van 11 juli 2918).

Lagere regelgeving bij de Wet van 11 juli 2018:
- Regeling compensatie transitievergoeding (Stcrt. 2019, 10547 en 2020, 18233). Opmerking JKC: artikel 3 van deze regeling is op 31 maart 2020 aangepast met als doel dat voor alle aanvragen waarbij de wachttijd vóór 1 april 2020 verstreken was, een primaire behandelduur van zes maanden zal gelden.
In artikel 2 staat dat de aanvraag voor vergoeding wordt afgewezen als ten tijde van de aanvraag de volledige vergoeding in verband met het eindigen of niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst niet aan de werknemer is verstrekt óf meer dan zes maanden zijn verstreken na de dag waarop de werkgever de volledige vergoeding aan de werknemer heeft verstrekt.

7.6.2 De Wab
In artikel XII staat een overgangsbepaling m.b.t. de transitievergoeding (zie hierboven bij 1.2.1 Artikel 673) en wijzigt/vult aan de Wet van 11 juli 2018 op vier onderdelen:

- artikel I onderdeel K: wijzigt artikel 7:673e lid 1 en lid 2, vernummert lid 3 t/m lid 5 tot lid 5 t/m lid 7, voegt een nieuw lid 3 en 4 toe en wijzigt lid 7: het gaat hier om een wijziging van de compensatie op een drietal punten:
* In de eerste plaats is een wijziging nodig, omdat het recht op transitievergoeding op grond van artikel I onderdeel J van de Wab vanaf 1 januari 2020 ingaat vanaf de eerste dag van de arbeidsovereenkomst. Om te voorkomen dat na een einde van rechtswege van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met een relatief korte looptijd, de aan de zieke werknemer betaalde transitievergoeding gecompenseerd zou moeten worden, wordt geregeld dat de transitievergoeding alleen wordt gecompenseerd als de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd na twee jaar ziekte. Dit staat in lid 1;
* in de tweede plaats worden drie nieuwe vormen van compensatie mogelijk gemaakt: compensatie van de transitievergoeding die betaald is bij het eindigen van een arbeidsovereenkomst in verband met het vervallen van arbeidsplaatsen als gevolg van de beëindiging van de werkzaamheden van de onderneming vanwege pensionering of ziekte of gebreken of overlijden van de werkgever. Deze nieuwe vormen worden eerst later in deze notitie opgenomen; en
* in de derde plaats wijzigen de twee maximeringsregels in lid 2: in de wet van 11 juli 2018 wordt uitgegaan van de verschuldigde transitievergoeding (…) op de dag na het verstrijken van het tijdvak bedoeld in artikel 7:629 lid 1 en 2 BW. Dit wijzigt in het tijdvak bedoeld in artikel 7:670, lid 1, onderdeel a, BW; en in de laatste zin van lid 2 wijzigt de verwijzing naar artikel 7:629, lid 10 BW in een verwijzing naar artikel 7:670, lid 1, laatste zin, BW (gaat over de samentelling van periodes van arbeidsongeschiktheid).

UWV gaat in alle gevallen uit van de maximering van artikel 7:670, lid 1, onderdeel a, BW. Deze termijn bedraagt 2 jaar en is daarmee altijd langer dan de termijn van artikel 7:629 lid 1 en 2 BW (104 weken). Dit is in het voordeel van de werkgever.

Deze wijzigingen treden in werking per 1 januari 2020, met uitzondering van het in artikel I onderdeel K, onder 1, opgenomen eerste lid, onderdeel b, en vierde lid, van artikel 673e (Stb. 2019, 266). Het betreft de compensatie voor de transitievergoeding bij bedrijfsbeëindiging wegens ziekte, pensionering of overlijden van de werkgever. In het najaar van 2019 zal de inwerkingtredingsdatum van dit onderdeel worden vastgelegd, aldus de toelichting bij Stb. 2019, 66.

- artikel VIIIa: voegt aan artikel VI, tweede lid, van de Wet van 11 juli 2018 toe: 'vanwege een omstandigheid als bedoeld in artikel 673e, eerste lid, onderdeel a, onder 1 of 2, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek'. Inwerkingtreding per 1 januari 2020 (Stb. 219, 266).
De toelichting bij de nota van wijziging (TK 2018-2019, 35 074, nr. 10) geeft hierover het volgende aan: "in artikel VI van de Wet van 11 juni 2018, houdende maatregelen met betrekking tot de transitievergoeding bij ontslag wegens bedrijfseconomische omstandigheden of langdurige arbeidsongeschiktheid (Stb. 2018, 234) is geregeld dat de werkgever ook in aanmerking komt voor compensatie van de transitievergoeding, als de arbeidsovereenkomst op of na 1 juli 2015 is beëindigd of niet is voortgezet.
Deze overgangsbepaling heeft alleen betrekking op de omstandigheid dat de arbeidsovereenkomst is beëindigd of niet is voortgezet wegens ziekte of gebreken van de werknemer. Nu in artikel I, onderdeel K, wordt voorgesteld om compensatie van de transitievergoeding bij bedrijfsbeëindiging mogelijk te maken, en het wenselijk is om deze compensatie alleen te verstrekken in verband met arbeidsovereenkomsten die vanaf het moment van inwerkingtreding zijn geëindigd, wordt voorgesteld in artikel VI van de eerstgenoemde wet te verduidelijken dat dat artikel alleen betrekking heeft op de situatie waarin de arbeidsovereenkomst is geëindigd of niet is voortgezet in verband met ziekte of gebreken van de werknemer.

De compensatie voor de betaalde transitievergoeding bij bedrijfsbeëindiging wordt dus alleen verstrekt als de transitievergoeding op of na het beoogde tijdstip van inwerkingtreding van de in artikel I, onderdeel K, voorgestelde wijziging van artikel 673e, eerste lid, onderdeel a is betaald. Deze wijziging zal op hetzelfde tijdstip in werking treden als de in artikel I, onderdeel K".

- artikel XIII (overgangsrecht): als de arbeidsovereenkomst van rechtswege afloopt en de werknemer op dat moment wegens ziekte/gebreken niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, bestaat volgens het nieuwe artikel 7:673 e, lid 1, onderdeel a, aanhef, en onder 2, BW alleen recht op compensatie als de periode bedoeld in artikel 7:670 lid 1 onderdeel a en lid 11, is verstreken.
* Het eerste lid van artikel XIII Wab bepaalt dat in afwijking van het bovenstaande, de compensatie ook wordt verstrekt als de arbeidsovereenkomst van rechtswege is geëindigd vóór de inwerkingtreding van de wetswijziging van artikel 7:673 BW (per 1 januari 2020, zie hiervoor bij artikel 7:673 BW) en de periode van artikel 7:670 lid 1 onderdeel a en lid 11 BW nog niet was verstreken.
Volgens de artikelsgewijze toelichting in de MvT bij de Wab (Tweede Kamer, vergaderjaar 2018–2019, 35 074, nr. 3, p. 155) is dit geregeld, "omdat vergoedingen die zijn verstrekt in verband

met het van rechtswege eindigen voor 1 januari 2020 van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met een looptijd van meer dan 2 jaar anders niet in aanmerking zouden komen voor compensatie, als de werknemer nog geen twee jaar ziek geweest is.
Deze overgangsbepaling is wenselijk, omdat de werkgever geen rekening heeft kunnen houden met de gevolgen van het vervallen van de referteperiode voor de transitievergoeding", aldus de MvT.
* Het tweede lid van artikel XIII Wab bepaalt dat, als artikel 7:673e, lid 1, 2, 4 en lid 9, BW, zoals dat luidt na 1 januari 2020, van toepassing is op de berekening van de hoogte van de transitievergoeding, dat artikel tevens van toepassing is op de berekening van de hoogte van de transitievergoeding die, voor aftrek van de kosten, bedoeld in artikel 7:673, lid 6, BW verschuldigd zou zijn bij het beëindigen of niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst op de dag na het verstrijken van het tijdvak bedoeld in artikel 7:629 lid 1 of lid 2 BW. Met betrekking tot beëindigingen met wederzijds goedvinden wordt uitgegaan van de datum waarop partijen overeenstemming hebben bereikt. Ligt die datum vóór 1 januari 2020, dan geldt dat de compensatie wordt berekendop grond van het oude recht. Ook als de arbeidsovereenkomst (bijvoorbeeld door inachtneming van de opzegtermijn) na 1 januari 2020 eindigt.

MvT, p. 155-156: "De hoogte van de te compenseren transitievergoeding is gemaximeerd op, onder meer, het bedrag aan transitievergoeding dat verschuldigd zou zijn bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst na 104 weken ziekte.
Het kan zich daarbij voordoen dat de periode van 104 weken voor de inwerkingtreding van de wijziging van artikel 7:673 BW eindigt, terwijl de arbeidsovereenkomst pas na die inwerkingtreding wordt beëindigd. Als de arbeidsovereenkomst langer dan 10 jaar heeft geduurd, is de transitie-vergoeding die de werkgever dan moet betalen mogelijk lager dan de transitievergoeding die betaald zou moeten worden voor de inwerkingtreding van de wijziging van artikel 7:673 BW. Het ligt daarom voor de hand om de maximering van de transitievergoeding in deze situatie ook te berekenen aan de hand van artikel 7:673 BW, zoals dat na de inwerkingtreding van artikel I, onderdeel J, (zijnde 1 januari 2020) is komen te luiden. Dit is in het tweede lid geregeld".

- artikel XV (overgangsrecht):
* lid 1 bepaalt dat de artikelen 673a, 673c en 673d van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek, zoals deze luidden op 31 december 2019, blijven van toepassing, indien:
a. de arbeidsovereenkomst voor 1 januari 2020 is opgezegd;
b. de werknemer voor 1 januari 2020 schriftelijke instemming als bedoeld in artikel 671, eerste lid, aanhef, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek heeft gegeven;
c. de arbeidsovereenkomst is opgezegd met toestemming als bedoeld in artikel 671a, eerste of tweede lid, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek en het verzoek om toestemming is gedaan voor 1 januari 2020; of
d. het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst voor 1 januari 2020 is ingediend.
* Lid 2 geeft het volgende aan: artikel 673a, zoals dat luidde op 31 december 2019, is niet van toepassing, indien op grond van artikel 673b, eerste lid, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek bij collectieve arbeidsovereenkomst of regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan is bepaald dat geen transitievergoeding is verschuldigd.
MvT, p. 156:
"Artikel 7:673a, de tijdelijke regeling voor oudere werknemers en artikel 7:673d, de tijdelijke overbruggingsregeling, vervallen met ingang van 1 januari 2020.

Dit is geregeld in het vijfde, respectievelijk derde lid van die artikelen. In de Wet werk en zekerheid is geen overgangsrecht geregeld voor het vervallen van deze artikelen.
Aangezien dit wenselijk wordt geacht, wordt in dit wetsvoorstel alsnog overgangsrecht opgenomen in verband met het vervallen van deze tijdelijke regelingen. Daarbij is aangesloten bij het overgangsrecht zoals dat in artikel XII is geformuleerd met betrekking tot de wijziging van de transitievergoeding.
Verwezen wordt naar de toelichting bij dat artikel. In de artikelen 7:673b en 7:673c BW wordt verwezen naar artikel 7:673a BW.
Omdat deze verwijzingen met ingang van 1 januari 2020 ook vervallen (dit is in de Wet werk en zekerheid geregeld), wordt in het overgangsrecht ook naar deze artikelen verwezen.
Doordat in de in het eerste lid bedoelde situaties de transitievergoeding op grond van artikel 7:673a nog enige tijd na 1 januari 2020 verschuldigd kan zijn, kan deze hogere vergoeding een rol spelen als op grond van artikel 7:673b, eerste lid, BW afspraken zijn gemaakt over de transitievergoeding. In het tweede lid is geregeld dat deze afspraken in dat geval ook in afwijking van artikel 7:673a, zoals dat luidde tot 1 januari 2020, gemaakt mogen worden".

7.6.3 De Verzamelwet SZW 2021

Artikel 7:673e BW wordt als volgt gewijzigd:
"1. Het tweede lid komt te luiden:
2. De vergoeding, bedoeld in lid 1, is gelijk aan de vergoeding die de werkgever in verband met het eindigen of niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst aan de werknemer heeft verstrekt, maar bedraagt niet meer dan het bedrag dat de werkgever op grond van artikel 673 aan de werknemer verschuldigd is, verhoogd met de kosten die op grond van artikel 673, lid 6, op dat bedrag in mindering mogen worden gebracht. De vergoeding, bedoeld in lid 1, onderdeel a, bedraagt tevens niet meer dan het bedrag dat de werkgever op grond van artikel 673, voor aftrek van de kosten, bedoeld in artikel 673, lid 6, aan de werknemer verschuldigd zou zijn bij het beëindigen of niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst op de dag na het verstrijken van de termijn van twee jaar, bedoeld in artikel 670, lid 1, onderdeel a. Artikel 670, lid 1, laatste zin, is van overeenkomstige toepassing op de termijn, bedoeld in de vorige zin.
2. In het derde lid wordt "Lid 1 is van overeenkomstige toepassing" vervangen door "De leden 1 en 2 zijn van overeenkomstige toepassing".
3. Aan het vijfde lid, tweede zin, wordt toegevoegd "en kan vervolgens bij dwangbevel worden ingevorderd".

Met de wijziging van de leden 2 en 3 wordt verduidelijkt dat het in de wet opgenomen maximum ook voor de compensatie bij bedrijfsbeëindiging geldt. Ten tijde van publicatie van dit memo had de Tweede Kamer nog niet over dit wetsvoorstel gestemd. Na inwerkingtreding ervan is het in de oorspronkelijke tekst opgenomen tweede maximum (gerelateerd aan het door de werkgever tijdens ziekte betaalde loon) uit de wet verdwenen.

Bijlage 34

Van:
Aan:
Cc: ; ;
Onderwerp: Toezending antwoord/FW: peildatum berekening hoogte compensatie TV
Datum: dinsdag 30 maart 2021 16:32:12
Bijlagen: image003.png

Beste ,

Artikel 7:673e lid 2 BW

- Niet uit het eerste (zoals je in onderstaande mail aangeeft), maar uit het tweede lid van artikel 7:673e BW volgt dat de vergoeding niet hoger is dan het bedrag dat verschuldigd was (…) op de dag na het verstrijken van de termijn van twee jaar, bedoeld in artikel 670, lid 1, onderdeel a. (…).

Antwoord op je vraag

Voor zowel oude als nieuwe gevallen geldt de termijn van artikel 7:670 lid 1 onder a BW: twee jaar dus. De systemen van Uitkeren zijn zo gebouwd dat de oude gevallen (pre-WAB) ten onrechte uitgaan van 104 weken, maar vanaf de WAB doet Uitkeren het goed. Het is dus een tijdelijk probleem; voor de toekomst komt het automatisch goed. In bezwaar en beroep doen we het zoals het moet: correct is om uit te gaan van de dag na het verstrijken van het opzegverbod tijdens ziekte van 2 jaar. Dat is in het voordeel van de werkgever. Hieronder lichten we dat toe:

Toelichting

De eerste versie van dit artikel(lid) is opgenomen in de wet van 11 juli 2018, Stb. 2018, 234 en de tweede versie in de Wab, Stb. 2019, 219. Met de Verzamelwet SZW 2021 is de tekst van het tweede lid opnieuw veranderd maar niet voor wat betreft de 2-jaarstermijn:

De wet van 11 juli 2018

Het tweede lid van artikel 7:673e BW zou per 1 april 2020 (Stb. 2019, 76) in werking treden:
- het nieuwe artikel 7:673e BW (artikel I onderdeel C Wet van 11 juli 2018) luidt –voor zover het het tweede lid betref- als volgt:

"de vergoeding, bedoeld in lid 1, is gelijk aan de vergoeding die de werkgever in verband met het eindigen of niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst aan de werknemer heeft verstrekt, verhoogd met de kosten die op grond van artikel 673, lid 6, op de transitievergoeding in mindering mogen worden gebracht, maar bedraagt niet meer dan het bedrag aan transitievergoeding dat, voor aftrek van de kosten, bedoeld in artikel 673, lid 6, verschuldigd zou zijn bij het beëindigen of niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst op de dag na het verstrijken van het tijdvak, bedoeld in artikel 629, lid 1 of 2, of, indien dat bedrag lager is, het bedrag aan loon als bedoeld in de Wet op de loonbelasting 1964, dat de werkgever gedurende dat tijdvak, op grond van de arbeidsovereenkomst met de werknemer heeft betaald. Artikel 629, lid 10, is van overeenkomstige toepassing op het tijdvak, bedoeld in de vorige zin".

De Wab

De Wab wijzigt in artikel I, onderdeel K, onder 1, de Wet van 11 juli 2018 voor wat betreft onder meer de tekst van het tweede lid van artikel 7:673e BW:
in de wet van 11 juli 2018 wordt uitgegaan van de verschuldigde transitievergoeding (…) op de dag na het verstrijken van het tijdvak bedoeld in artikel 7:629 lid 1 en 2 BW.
Dit wijzigt per in het tijdvak bedoeld in artikel 7:670, lid 1, onderdeel a, BW; en in de laatste zin van lid 2 wijzigt de verwijzing naar artikel 7:629, lid 10 BW in een verwijzing naar artikel 7:670, lid 1, laatste zin, BW (gaat over de samentelling van periodes van arbeidsongeschiktheid).
Deze wijziging treedt in werking per 1 januari 2020 (Staatsblad 2019, 266).

⇨ Als gevolg van het feit dat de Wab met ingang van 1 januari 2020 de wet van 11 juli 2018 wat betreft artikel 7:673e lid 2 BW wijzigt, is de Wet van 11 juli 2018 op dit punt nooit inwerking getreden. Dit betekent dat bij invoering van de compensatieregeling per 1 april 2020 van meet af aan de 2-jaarstermijn geldt. Een onderscheid tussen oude en nieuwe gevallen wordt niet gemaakt.

De Verzamelwet SZW 2021

wijzigt het tweede lid van artikel 7:673e BW wederom, maar niet voor wat betreft de 2-jaarstermijn van artikel 7:670, lid 1, onderdeel a, BW.

Artikel XIII Wab

Uitkeren beroept zich ten onrechte op dit artikel. Artikel XIII Wab gaat over andere zaken:
- als de arbeidsovereenkomst van rechtswege afloopt en de werknemer op dat moment wegens ziekte/gebreken niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, bestaat volgens het nieuwe artikel 7:673 e, lid 1, onderdeel a, aanhef, en onder 2, BW alleen recht op compensatie als de periode bedoeld in artikel 7:670 lid 1 onderdeel a en lid 11, is verstreken.

Het eerste lid van artikel XIII Wab bepaalt dat in afwijking van het bovenstaande, de compensatie ook wordt verstrekt als de arbeidsovereenkomst van rechtswege is geëindigd vóór

de inwerkingtreding van de wetswijziging van artikel 7:673 BW en de periode van artikel 7:670 lid 1 onderdeel a en lid 11 BW nog niet was verstreken.
- Het tweede lid van artikel XIII Wab bepaalt dat, als artikel 7:673e, lid 1, 2, 4 en lid 9, BW, zoals dat luidt na 1 januari 2020, van toepassing is op de berekening van de hoogte van de transitievergoeding, dat artikel tevens van toepassing is op de berekening van de hoogte van de transitievergoeding die, voor aftrek van de kosten, bedoeld in artikel 7:673, lid 6, BW verschuldigd zou zijn bij het beëindigen of niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst op de dag na het verstrijken van het tijdvak bedoeld in artikel 7:629 lid 1 of lid 2 BW.
MvT, p. 155-156: *"De hoogte van de te compenseren transitievergoeding is gemaximeerd op, onder meer, het bedrag aan transitievergoeding dat verschuldigd zou zijn bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst na 104 weken ziekte.*
Het kan zich daarbij voordoen dat de periode van 104 weken voor de inwerkingtreding van de wijziging van artikel 7:673 BW eindigt, terwijl de arbeidsovereenkomst pas na die inwerkingtreding wordt beëindigd. Als de arbeidsovereenkomst langer dan 10 jaar heeft geduurd, is de transitievergoeding die de werkgever dan moet betalen mogelijk lager dan de transitievergoeding die betaald zou moeten worden voor de inwerkingtreding van de wijziging van artikel 7:673 BW. Het ligt daarom voor de hand om de maximering van de transitievergoeding in deze situatie ook te berekenen aan de hand van artikel 7:673 BW, zoals dat na de inwerkingtreding van artikel I, onderdeel J, (noot JKC: zijnde 1 januari 2020) *is komen te luiden. Dit is in het tweede lid geregeld".*
(noot JKC: met betrekking tot beëindigingen met wederzijds goedvinden ontbreekt overgangsrecht (in artikel XIII van de Wab). Zoals bekend, gaat UWV uit van de oude berekeningssystematiek voor het berekenen van de hoogte van de compensatie van transitievergoeding als:
- het gesprek met de werknemer is gestart in 2019 -en dit kan onderbouwen- met als doel tot een einde van de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden te komen; en
- beide partijen op of na 1 januari 2020 een dag- en handtekening op de beëindigingsovereenkomst hebben gezet; en
- de werkgever de hoogte van de transitievergoeding heeft berekend en betaald aan de hand van de oude berekeningssystematiek voor de transitievergoeding.)

Systemen van Uitkeren

De systemen van Uitkeren zijn zo gebouwd dat -als de arbeidsovereenkomst is beëindigd vóór 1-1-2020 de compensatie wordt berekend op grond van maximaal 104 weken ziekte.
Desgevraagd heeft SBK en Productontwikkeling in augustus 2020 als uitleg voor genoemde werkwijze aan ons medegedeeld dat: *"aangezien de termijn van aanvragen voor deze vergoedingen nog een week of 5 is (1 oktober) en er hoogstwaarschijnlijk slechts een gering aantal herberekeningen dienen plaats te vinden (de enkele dagen langere berekeningsduur zullen slechts in een klein aantal gevallen leiden tot een aanpassing naar een "extra" blok van 6 maanden) houden we de huidige werkwijze in stand."*

Werkwijze B&B

Zoals hierboven aangegeven, is het de bedoeling dat we in bezwaar en beroep wel de juiste berekening toepassen. Door uit te gaan van de dag na 2 jaar in plaats van de dag na 104 weken, is de berekening van B&B altijd in het voordeel van de werkgever omdat dit tot een hogere compensatie leidt.
We hopen je hiermee voldoende te hebben geïnformeerd.
Omdat de inhoud van belang is voor alle afdelingen B&B die zich met de uitvoering van deze compensatieregeling bezighouden, zullen we deze mail plaatsen in de JKB, Themapagina: 'Compensatieregeling transitievergoeding', onder de rubriek: 'door JKC verzonden mail'.
Groet, ook namens [redacted],
[redacted].
[redacted]
Jurist JKC
UWV
JURIDISCH KENNISCENTRUM (JKC)
La Guardiaweg 94-112 / 1043 DL Amsterdam
Locatie gebouw C / AMSG2 1.31
Postbus 58285 1040 HG Amsterdam
T [redacted]
F [redacted] E j[redacted]@uwv.nl
Op woensdagen werk ik niet.

Van: [redacted] <[redacted]@uwv.nl>
Verzonden: vrijdag 12 maart 2021 13:31

Aan: [redacted]@uwv.nl>; [redacted]
[redacted]@uwv.nl>

Onderwerp: peildatum berekening hoogte compensatie TV

Hoi [redacted],
Graag ontvang ik jullie reactie op een CRTV-vraag.
Uit artikel 7:673e lid 1 BW volgt dat de vergoeding niet hoger is dan het bedrag dat verschuldigd was op "(…) op de dag na het verstrijken van de termijn van twee jaar, bedoeld in artikel 670, lid 1, onderdeel a. (…)".
NB: Ik ben bekend met jullie mail over dit artikellid aan [redacted] van 11-2-21.
Het opzegverbod in onze casus liep t/m 17-8-18. Het dienstverband is pas geruime tijd daarna beëindigd.
Primair neemt als peildatum bij de berekening van de hoogte van de compensatie van de TV de dag na het verstrijken van de 104 weken loondoorbetalingsplicht (i.p.v. dag na opzegverbod).
De medewerker geeft aan dat het systeem in 'oude gevallen' automatisch rekent met deze datum. Met oude gevallen wordt gedoeld op gevallen waarin de compensatie wordt vastgesteld a.d.h.v. de oude rekenregels van voor de WAB. Zie ook het blauwe blok in de mail hieronder, dit zou uit het opleidingsmateriaal komen. In het Handboek zie ik deze datum ook in een paar voorbeelden terugkomen.
Uit de wet haal ik echter niet dat voor oude gevallen een afwijkende peildatum zou gelden. Primair heeft gewezen op het Artikel XIII. Overgangsrecht compensatie transitievergoeding. Hieruit maak ik echter niet op dat in onderhavige situatie de dag na loondoorbetalingsplicht de peildatum is.
Kunnen jullie mij vertellen welk moment als peildatum voor berekening hoogte compensatievergoeding moet worden genomen (dag na 104 weken loondoorbetalingsplicht of dag na einde opzegverbod)? En waar dit uit volgt?
Hartelijke groet,
Silke

Van: [redacted]@uwv.nl>

Verzonden: vrijdag 12 maart 2021 11:41

Aan: [redacted]@uwv.nl>

Onderwerp: wab- pre-wab

Hallo [redacted],

Voor 1 januari 2020 dient er gekeken te worden naar de periode als genoemd in art 7:629
Er is dus wel degelijk een wettelijke basis voor het verschil in datum loondoorbetaling en datum opzegverbod.

Ik hoop dat je er iets mee kunt.

06: Hoogte compensatie

Uitleg Wet vóór 01-01-2020

Hoogte CRTV LAO vóór 1 januari 2020

De werkgever komt voor compensatie in aanmerking als:

De arbeidsovereenkomst is beëindigd (na het verstrijken van de periode dat de loondoorbetalingsplicht geldt, art 7:629, lid 1 en 11 BW) vanwege het feit dat de werknemer wegens ziekte of gebreken niet meer in staat was de bedongen arbeid te verrichten **of**

De arbeidsovereenkomst is beëindigd van rechtswege en de werknemer op dat moment wegens ziekte of gebreken niet meer in staat was de bedongen arbeid te verrichten **en**

De werknemer bij het eindigen van het dienstverband nog ziek is **en**

De transitievergoeding **volledig** betaald is aan de werknemer **en**

De **aanvraag** voor een compensatie transitievergoeding is ingediend **binnen 6 maanden na de dag waarop de volledige vergoeding is verstrekt.**

peildatum voor berekening compensatie transitievergoeding

Op het moment dat de werkgever voldoet aan de voorwaarden voor het recht op een compensatie transitievergoeding kun je de **peildatum** voor de berekening van de compensatie transitievergoeding vaststellen.

Vóór 1 januari 2020 is de datum van einde dienstbetrekking leidend, echter geldt als peildatum voor de berekening van de compensatie transitievergoeding **de dag na het einde van loondoorbetalingsverplichting**.

Vanaf 1 januari 2020 is de datum van einde dienstbetrekking leidend, echter geldt als peildatum voor de berekening van de compensatie transitievergoeding **de dag na het einde van het einde van het opzegverbod** (was loondoorbetalingsverplichting).

Bijlage 35

Van:
Aan:
Cc:
Onderwerp: Toezending antwoord over het beleidsbesluit 13 juli 2020 (104 weken termijn) en het beleidsbesluit over een addendum in bezwaar
Datum: zondag 8 november 2020 09:05:55

Beste ,
Vorige week heb je telefonisch het volgende aan mij voorgelegd:
we hanteren beleidsmatig het uitgangspunt dat -als een arbeidsovereenkomst eindigt op of na de laatste dag van de 104-wekenperiode ex artikel 7:629 BW (maar vóór het einde van het opzegverbod van 2 jaar)- dit leidt tot compensatie van de betaalde transitievergoeding.
(Genoemd beleidsstandpunt is vastgelegd in het Landelijk Bericht d.d. 24 juli 2020 en 17 september 2929, 2020-OSW-057 en 069 en naderhand verduidelijkt in een Landelijk Bericht van 21 oktober 2020, 2020-OSW-082).
Als een arbeidsovereenkomst eindigt vóór de laatste dag van de 104-wekenperiode leidt dit dus niet tot compensatie van de betaalde transitievergoeding. Dat is in jouw visie behoorlijk 'streng'.
Daarentegen accepteert UWV beleidsmatig wel dat een werkgever, na eerst een afwijzende beslissing van Uitkeren te hebben gehad omdat de arbeidsovereenkomst is geëindigd vóór genoemde 104-wekenperiode, in bezwaar een addendum overlegt waaruit blijkt dat de arbeidsovereenkomst alsnog op of na de 104-wekentermijn is geëindigd.
(Ik verwijs voor dat beleidsstandpunt naar mijn mail van 12 oktober, zie de bijlage).
Gezien het bovenstaande kan een werkgever, na eerst een afwijzende beslissing te hebben ontvangen, naderhand op vrij eenvoudige wijze bewerkstelligen dat de eindigingsdatum van de arbeidsovereenkomst alsnog komt te liggen op of na de 104-wekenperiode.
Het zou kunnen zijn dat werkgevers, indien laatstgenoemd beleidsstandpunt zich 'rondzingt', op grote schaal van een dergelijk addendum gebruik gaan maken.
Reactie SBK en cJKC
achtergrond van het eerste beleidsbesluit, zoals hierboven aangegeven, is dat het een werkgever niet is aan te rekenen dat hij/zij geen weet heeft dat in de compensatieregeling voorwaardelijk is gesteld dat het moment einde opzegverbod tijdens ziekte bepalend is en niet het einde van de loondoorbetalingsverplichting ex artikel 7:629 BW, welk einde slechts een paar dagen eerder kan liggen dan het einde van genoemd opzegverbod. De gevolgen zijn echter verstrekkend. Het kan gaan om grote bedragen aan compensatie die hierdoor niet kunnen worden verstrekt. Aangezien de regeling terugwerkt tot 1 juli 2015 kunnen werkgevers hierdoor voor tonnen aan compensatie mislopen.
Het toepassen van een strakke lijn is ook niet in lijn met het doel van de compensatieregeling. Deze werkgevers doen niets verkeerd en cf. de bedoeling van de wet eindigen ze het dienstverband direct na 2 jaar ziekte, alleen hoogstens een paar dagen te vroeg.
Beleidsmatig is daarom besloten een eindiging van een arbeidsovereenkomst op of na de laatste dag van de 104-wekenperiode ex artikel 7:629 BW (maar vóór het einde van het opzegverbod van 2 jaar)- te accepteren zodat compensatie kan plaatsvinden.
Het hierboven weergegeven tweede beleidsbesluit (m.b.t. een in bezwaar overgelegd addendum) borduurt voort op (de achtergrond van) het eerste beleidsbesluit: aan een afwijzend besluit in primo -omdat de arbeidsovereenkomst vóór de 104-wekenperiode is geëindigd- kan eveneens een vergissing van de werkgever voor wat betreft het eindigen van de 104-wekenperiode ten grondslag liggen. Zoals gezegd, kunnen werkgevers hierdoor grote bedragen aan compensatie mislopen.
Daarom is besloten een schriftelijk addendum te accepteren, mits hieruit blijkt dat werkgever en werknemer het eens zijn over de nieuwe eindigingsdatum én dat de eindiging plaatsvindt wegens ziekte. Mocht uit het addendum niet blijken dat de eindiging wegens ziekte heeft plaatsgevonden, dan dient de werkgever hierover een aparte verklaring te overleggen.
We hopen je hiermee voldoende te hebben ingelicht, groet, .

[redacted]
Jurist JKC/MfN-registermediator
UWV
JURIDISCH KENNISCENTRUM (JKC)
La Guardiaweg 94-112 / 1043 DL Amsterdam
Locatie gebouw C / AMSG2 1.31
Postbus 58285 1040 HG Amsterdam
T [redacted]
F [redacted] E [redacted]@uwv.nl
Op woensdagen werk ik niet.

Bijlage 36

Van:
Aan:
Cc:
Onderwerp: Reactie n.a.v. een vraag over de CRTV LAO; art. 7:673e lid 2 BW: "de dag na het verstrijken van".
Datum: donderdag 11 februari 2021 17:11:09

Beste ,
Datum eerste ziektedag is 1 juli 2013.
We gaan er van uit dat de werknemer vanaf genoemde datum doorlopend ziek is geweest en geen sprake was van een samengestelde wachttijd in de zin van artikel 7:670 lid 1 BW.
Ook gaan we uit van een opzegverbod tijdens ziekte van 2 jaar (dus niet een verlengd opzegverbod) als bedoeld ingevolge genoemd artikellid.
Tenslotte gaan we er van uit dat je -daar waar je 'opzegtermijn' schrijft- 'opzegverbod tijdens ziekte' bedoeld ☺.
Laatste dag van de 2 jaarstermijn ex artikel 7:670 BW is dan 30 juni 2015.
Werkgever voldoet aan de ontstaansvoorwaarden voor het recht op compensatie:
• sprake van een arbeidsovereenkomst;
• wg'er is i.v.m. einde arbeidsovereenkomst per 1 augustus 2015 een tv verschuldigd;
• op moment einde arbeidsovereenkomst is de duur van het opzegverbod tijdens ziekte verstreken; en
• naar ik aanneem is de arbeidsovereenkomst vanwege ziekte/gebreken geëindigd.
Dan de hoogte van de compensatie:
ingevolge het 2e lid van artikel 7:673e BW bedraagt de compensatie niet meer dan het bedrag dat de werkgever op grond van artikel 673 aan de werknemer verschuldigd is op *de dag na het verstrijken van de termijn van twee jaar, bedoeld in artikel 670, lid 1, onderdeel a.*
Met dank aan het volgende:
dit soort formuleringen roept regelmatig vragen op. Gelukkig kennen we verschillende bepalingen waarin een vergelijkbare tekst is gebruikt en waarvan de uitleg helder is. Kijk bijvoorbeeld naar de tekst van art. 7:10 Awb, waarin de beslistermijn in bezwaar is neergelegd. Die bepaling luidt als volgt: "Het bestuursorgaan beslist binnen zes weken …., gerekend vanaf de dag na die waarop de termijn voor het indien van het bezwaarschrift is verstreken." Deze bepaling is bijna nog lastiger te lezen dan die in artikel 7:632e lid 2 BW.
Art 7:10 Awb wordt zowel in de jurisprudentie als door ons zo uitgelegd dat de beslistermijn begint te lopen op de dag na de laatste dag van de bezwaartermijn. Stel dat de laatste dag waarop nog bezwaar kan worden ingediend op 30 juni 2015 valt, dan begint de beslistermijn te lopen op 1 juli 2015. We hadden ons ook een andere uitleg bij deze bepaling kunnen voorstellen: "Een termijn verstrijkt op de laatste dag van de termijn (30 juni). De dag waarop de termijn is verstreken is dan de dag daarna (1 juli) en de dag na die waarop de termijn is verstreken is dan weer een dag later (2 juli). "
Voor die uitleg is echter niet gekozen. Zeker nu in de tekst in het BW niet de term "is verstreken" maar "verstrijken" wordt gebruikt gaan we er zondermeer vanuit dat daarmee wordt bedoeld dat de termijn van twee jaar verstrijkt op 30 juni en dat de dag na het verstrijken dus 1 juli 2015 is.
Op 1 juli 2015 is de wg'er tv verschuldigd.
De door de wg'er op 1 juli 2015 verschuldigde en betaalde tv kan dan ook worden gecompenseerd.
Groet, .

Van:
Verzonden: vrijdag 29 januari 2021 13:57
Aan:
CC: Essers,
Onderwerp: Vraag CRTV datum 1 juli 2015 datumkwestie.
Goedemiddag en ,
Ik zit met een vraag of de compensatie transitievergoeding terecht op € 0 is bepaald, omdat de opzegtermijn geëindigd is voor 1 juli 2015.
Casus:

De ziektedag van werknemer is 1 juli 2013 en de opzegtermijn loopt dan tot en met 30 juni 2015. Dienstverband had dan volgens mij op zijn vroegst beëindigd mogen worden per 1 juli 2015. Op dat moment was het opzegverbod in artikel 7:670 BW verstreken. Dat is ook de datum dat bepaling 7:673 in het BW over de verschuldigde transitievergoeding in het BW is opgenomen. In artikel 7:673 e BW, tweede lid staat dat de vergoeding niet meer bedraagt dan het bedrag aan transitievergoeding dat verschuldigd zou zijn bij het beëindigen van de aok op de dag na het verstrijken van de termijn als bedoeld in artikel 7:670. Dienstverband is overigens feitelijk beëindigd per 1 augustus 2015.
Mijn eerste gedachte was dan ook dat we voor de hoogte van de transitievergoeding zouden moeten kijken wat op 1 juli 2015 verschuldigd zou zijn. Toen was net de bepaling over de transitievergoeding opgenomen in het BW en kunnen we volgens niet stellen dat het € 0 moet zijn.

Omdat ik natuurlijk even zeker wilde weten of dat inderdaad ook de UWV-visie is ben ik in de notitie gaan kijken. Daarin staat het volgende

De eerste maximeringsgrond is opgenomen om de periode waarin de arbeidsovereenkomst 'slapend' was, niet te compenseren (zie daarover par. 2.2.2, de tweede ontwikkeling in de jurisprudentie). Deze grond leidt er daarnaast toe dat geen compensatie wordt verstrekt als de werknemer ***op 29 juni 2015*** *meer dan 2 jaar ziek was. Artikel 7:673e BW, tweede lid, bepaalt immers dat de vergoeding (= compensatie) niet méér bedraagt dan het bedrag aan transitievergoeding dat verschuldigd zou zijn bij het beëindigen of niet voorzetten van de arbeidsovereenkomst op de dag na het verstrijken van de termijn van twee jaar als bedoeld in artikel 7:670, lid 1 BW (= het opzegverbod bij ziekte).*
Als de dag na het verstrijken van het opzegverbod gelegen is vóór 1 juli 2015, is de verschuldigde transitievergoeding nihil omdat de regeling toen nog niet in werking getreden was*.*[1] *Let op: dit tweede lid van artikel 7:673e BW noemt enkel de verstreken periode van lid 1 van artikel 7:670 BW, dit is de periode waarin het opzegverbod geldt (twee jaar). De eventuele verlenging daarvan o.g.v. lid 11 (ook wel bekend als de loonsanctie) leidt niet tot verschuiving van deze datum.*
Hierin vind ik steun voor mijn conclusie dat we de zaak niet kunnen afdoen met een € 0-euro vergoeding.
Vervolgens heb ik ook gekeken in de presentatie en toelichting daarop.

Sprake van einde aovk na een verlengd opzegverbod tijdens ziekte o.g.v. artikel 7:670 lid 11 BW (bijv. loonsanctie) dat eindigt na 01-07-2015 terwijl termijn van 2 jaar ex artikel 7:670 lid 1 BW eindigt vóór 1 juli 2015*:*

hier bestaat recht op compensatie want het opzegverbod tijdens ziekte (ex artikel 7:670 lid 11 BW) is verstreken ***na 01-07-2015*** *en dus is voldaan aan de 3e voorwaarde voor het recht op compensatie. De hoogte van de compensatie bedraagt echter € 0,-omdat volgens artikel 7:673e lid 2 BW de hoogte van de compensatie wordt gemaximeerd (afgetopt) op het bedrag aan TV dat verschuldigd zou zijn bij het beëindigen of niet voortzetten van de aovk op de dag na het verstrijken van de termijn van twee jaar (****vóór 01-07-2015 heeft een werknemer geen recht op TV****).*

Hier staat het volgens mij net wat anders dan in de notitie. Hier wordt gesproken over verstrijken van het opzegverbod na 1 juli 2015. Dat bracht me wat aan het twijfelen.

Vraag

Daarom vraag ik voor de zekerheid of jullie mijn visie delen dat we in deze zaak wel over kunnen gaan tot toekenning van (meer dan € 0) aan compensatie Transitievergoeding.

Alvast bedankt weer!

Met vriendelijke groet

[redacted]
Medewerker Hoger Beroep/JKC

UWV
Divisie Bezwaar en Beroep
Locatie Venlo
T [redacted]
F [redacted]
E-mail: [redacted]@uwv.nl

Bijlage 37

Van: [redacted]
Aan:
Onderwerp: Reactie cJKC nav bezwaarschriften gericht tegen niet voorverlengen bij een vast overeengekomen arbeidsduur
Datum: vrijdag 30 juli 2021 10:16:11

Van: [redacted]
Verzonden: dinsdag 9 februari 2021 14:11
Aan: [redacted]@uwv.nl>; [redacted]@uwv.nl>; [redacted]@uwv.nl>; [redacted]@eiffel.nl' [redacted]@eiffel.nl>; [redacted]@uwv.nl>; [redacted]@uwv.nl>; [redacted]@uwv.nl>; [redacted]@uwv.nl>; [redacted]@uwv.nl>; [redacted]@uwv.nl>; [redacted]@uwv.nl>; [redacted]uwv.nl>; [redacted]@uwv.nl>; [redacted]@uwv.nl>; [redacted]@uwv.nl>; [redacted]@uwv.nl>; [redacted]@uwv.nl>; [redacted]@uwv.nl>; [redacted]@uwv.nl>; [redacted]@uwv.nl>
CC: [redacted]@uwv.nl>
Onderwerp: CRTV LAO; reactie cJKC n.a.v. bezwaarschriften gericht tegen niet-voorverlengen bij een vast overeengekomen arbeidsduur: verboden onderscheid? Rechtvaardiging?

Beste [redacted] en andere collega's,
Mede met dank aan [redacted] en met excuses voor de verlate reactie, onderstaand een reactie op de inhoud van een mail van [redacted] waarin melding wordt gemaakt van bezwaarschriften gericht tegen het niet voorverlengen van de referteperiode bij werknemers met een vast overeengekomen arbeidsduur en de vraag of het voorgaande een verboden onderscheid oplevert, en zo ja, of hiervoor een rechtvaardiging bestaat. Een voorbeeld van een bezwaarschrift is bijgevoegd.

Vraagstelling
De vraag is of de compensatieregeling transitievergoeding bij langdurige arbeidsongeschiktheid (CRTV LAO) een verboden onderscheid oplevert, en zo ja, of hiervoor een rechtvaardiging bestaat. B&B verwacht hierover veel bezwaar- en beroepszaken. Het gaat om de vraag of sprake is van onderscheid:
I tussen werknemers met een vaste en wisselende arbeidsduur; en
II tussen werknemers die langdurig arbeidsongeschikt zijn en andere werknemers.

AD I

Achtergrond en aanleiding vraag
Er wordt compensatie verstrekt nadat de werkgever de volledige vergoeding aan de werknemer heeft betaald. De werknemer is geen belanghebbende bij de compensatie.
De referteperiode voor de berekening van de transitievergoeding en ook de compensatie van die transitievergoeding bedraagt 12 maanden, of 36 maanden bij variabele looncomponenten.
Voor de hoogte van een door werkgever verschuldigde transitievergoeding en de compensatie van transitievergoeding wordt uitgegaan van het loon volgens artikel 7:673 lid 2 BW.
Het loonbegrip is verder uitgewerkt in het Besluit Loonbegrip vergoeding aanzegtermijn en transitievergoeding (verder: het Besluit).
Het loon wordt berekend door het bruto uurloon te vermenigvuldigen met de overeengekomen arbeidsduur per maand. Als de arbeidsduur niet vaststaat of er is sprake is van een wisselende arbeidsduur wordt voor de berekening van de transitievergoeding het loon op grond van het Besluit berekend over de gemiddelde arbeidsduur in de twaalf maanden voorafgaand aan het moment waarop de arbeidsovereenkomst eindigt.

Het Besluit bepaalt verder dat het loon wordt vermeerderd met onder meer de overeengekomen vaste en variabele looncomponenten. Denk bij vaste looncomponenten aan een toelage die afhankelijk is van het aantal gewerkte uren (overwerk) of het tijdstip waarop wordt gewerkt (ploegendienst). Variabele toeslagen zijn gekoppeld aan het functioneren van de werknemer of het resultaat van de onderneming.
In de Regeling looncomponenten en arbeidsduur (verder: de Regeling) wordt geregeld dat als er geen vaste arbeidsduur is overeengekomen en de gemiddeld arbeidsduur moet worden berekend, niet wordt gekeken naar perioden waarin de werknemer niet werkte vanwege verlof, staking of ziekte.
De gemiddelde arbeidsduur van een werknemer die geen vaste arbeidsduur is overeengekomen kan namelijk bij deze omstandigheden lager uitkomen, of zelfs nihil zijn.
Als om deze reden een periode van 30 dagen of langer niet in aanmerking wordt genomen wordt 'voorverlengd': voor de berekening van de gemiddelde arbeidsduur wordt een kalendermaand in aanmerking genomen waarin geen van die omstandigheden zich voordeed.
Er is voor 'voorverlengen' gekozen, zodat de periode waarover de gemiddelde arbeidsduur moet worden berekend lang genoeg is. De wetgever wil hiermee voorkomen dat grote wijzigingen in arbeidsduur te zeer van invloed zijn op de hoogte van de transitievergoeding.
Er wordt niet 'voorverlengd' als er sprake is van een vast overeengekomen arbeidsduur.

Onderscheid tussen vast en wisselende arbeidsduur

De vraag die nu voorligt, is of er sprake is van een verboden onderscheid tussen werknemers met een overeengekomen arbeidsduur en werknemers zonder vast overeengekomen arbeidsduur.
De achterliggende reden hiervoor is de volgende.
De hoogte van de compensatie is gerelateerd aan de periode onmiddellijk voorafgaand aan het bereiken van het einde van het opzegverbod, dus na 2 jaar ziekte.
In het loon worden meegenomen extra looncomponenten als overwerkvergoeding. Een werknemer die ziek is zal in de regel geen overwerk verrichten en dus minder aanspraak maken op dergelijk extra loon. Bij een werknemer die geen vaste arbeidsduur heeft, wordt 'voorverlengd' en is het dus mogelijk dat een periode in aanmerking wordt genomen waarin wel extra looncomponenten zijn betaald. Bij een werknemer met een vaste arbeidsduur wordt niet voorverlengd en zal geen periode in aanmerking worden genomen waarin een dergelijke toelage is uitbetaald.

Antwoord

Dit onderscheid is te rechtvaardigen. Er is op voorhand geen reden aan te nemen dat in bezwaar en (hoger) beroep een geslaagd beroep zal worden gedaan op het verbod op discriminatie.

Mogelijk toepasselijke regelgeving

Er zijn aanknopingspunten voor de toepassing van verschillende wettelijke bepalingen c.q. internationaalrechtelijke bepalingen, maar aangenomen kan worden dat de wijze waarop getoetst moet worden geen andere uitkomst oplevert. Dus daargelaten welke regeling (Grondwet, EVRM, etc.) van toepassing is, de uitkomst zal hetzelfde zijn.
Het gaat hier om lagere regelgeving (Besluit en Regeling). Dat brengt mee dat het de rechter, anders dan bij een wet in formele zin, vrij staat de onderliggende regelgeving zelf indringend te toetsen aan algemene rechtsbeginselen of art 1 GW.
Aangenomen kan echter worden dat als een belanghebbende een beroep doet op het gelijkheidsbeginsel, de rechter dit zal 'vertalen' als een beroep op internationaal recht. De vraag is dan: welk internationaal recht: Unierecht of mensenrechtenverdragen als EVRM of IVBPR.

Mogelijk Richtlijn 2000/78

Het is de vraag of de Richtlijn 2000/78 (kaderrichtlijn gelijke behandeling) van toepassing is, in ieder geval is het mogelijk dat een belanghebbende hierop een beroep zal doen. Maar daargelaten of dit het geval is: dit zal niet tot een ander oordeel leiden dan bij een toets aan het EVRM of het IVBPR. Om deze reden hebben wij dit niet tot op de bodem uitgezocht. Enige gezichtspunten:

In artikel 7:673e BW is geregeld onder welke voorwaarden UWV de werkgever kan compenseren voor de door hem aan de werknemer betaalde transitievergoeding. De hoogte van de transitievergoeding zelf valt volgens een arrest van de Hoge Raad (ECLI:NL:HR:2018:651) onder de reikwijdte van Richtlijn 2000/78/EG. Het Besluit en de Regeling (regelen de hoogte van de transitievergoeding) zouden daarmee kunnen getoetst worden aan de kaderichtlijn.
Anderzijds: het gaat hier niet om een van de gronden waarbij een beroep op de Kaderrichtlijn kan worden gedaan; het gaat hier om een onderscheid tussen vaste arbeidsduur en flexibele arbeidsduur. Deze richtlijn is volgens artikel 3 en de considerans (13) niet van toepassing op regelingen inzake sociale zekerheid en sociale bescherming of bij enige vorm van uitkering, door de staat verstrekt ter bevordering van de toegang tot of het behoud van de arbeid. Nu gaat het bij de compensatieregeling niet om een uitkering maar om een tegemoetkoming aan de werkgever, maar betoogd kan worden dat het (indirect) gaat om een vergoeding ter bevordering van de toegang of behoud van arbeid. De wet verplicht de werkgever met het doel loon door te betalen bij arbeidsongeschiktheid als vorm van sociale zekerheid; de compensatieregeling geeft de werkgever een vergoeding voor deze vorm van sociale zekerheid.

Juridisch kader

Er is in ieder geval sprake van een onderscheid tussen werknemers met een vast arbeidspatroon en werknemers met een wisselend arbeidspatroon.
Het onderscheid wordt een gerechtvaardigd doel nagestreefd. Het onderscheid is geschikt dat doel te bereiken, gaat niet verder dan noodzakelijk is en pakt niet onevenredig uit.
Het is verboden onderscheid te maken tussen vergelijkbare gevallen, als met dit onderscheid geen gerechtvaardigd doel wordt nagestreefd of als de gehanteerde middelen niet geschikt zijn om dat doel te bereiken of niet in een redelijke proportionaliteitsrelatie staan tot het nagestreefde doel. De verdragsstaten beschikken over een zekere beoordelingsmarge bij de vaststelling of en in welke mate verschillen in overigens gelijksoortige situaties een verschil in behandeling rechtvaardigen. Bij maatregelen op sociaal en economisch gebied komt de verdragsstaten een ruime beleidsvrijheid toe.
De beleidsvrijheid brengt mee dat de rechter terughoudend toetst of het onderscheid gerechtvaardigd is, en eveneens terughoudend toetst of het onderscheid geschikt is en proportioneel. Het gaat hier om het onderscheid tussen mensen met een overeengekomen arbeidsduur en mensen zonder overeengekomen arbeidsduur. Er is hier geen sprake van een verdacht criterium, waar een meer indringender toets is voorgeschreven.
Met dat in het achterhoofd kunnen we het volgende overwegen.

Inhoudelijke toets

Met de transitievergoeding heeft de wetgever mede beoogd het ontslagrecht eenvoudiger, sneller en voor werkgevers minder kostbaar te maken (Kamerstukken II 2013/14, 33818, nr. 3, p. 5) en het stelsel meer te richten op het vinden van een nieuwe baan (Kamerstukken II 2013/14, 33818, nr.7, p. 71).
Er is gekozen voor een abstract en gestandaardiseerd stelsel, waarin de voorwaarden voor het recht op een transitievergoeding en de regels voor de berekening van de hoogte daarvan nauwkeurig zijn omschreven. In dat stelsel wordt geen rekening gehouden met andere omstandigheden dan genoemd in wet- en regelgeving.
De regeling tot voorverlengen heeft tot doel te voorkomen dat grote wijzigingen in arbeidsduur te zeer van invloed zijn op de hoogte van de transitievergoeding. Dit is een legitiem doel. Deze regeling beoogt een nadeel voor werknemers met een wisselende urenomvang te compenseren. De regel voorkomt dat de gemiddelde arbeidsduur van een werknemer die geen vaste arbeidsduur is overeengekomen bij ziekte lager uitkomt. De werknemer met een vast overeengekomen arbeidsduur loopt dat risico niet.
Deze regel is geschikt is voor het bereiken van het beoogde doel, aangezien hij daadwerkelijk voorkomt dat de transitievergoeding van de werknemers met een wisselend arbeidspatroon lager uitvalt.
Verder gaat de regeling niet verder dan noodzakelijk is. Het onderscheid berust op een

bewuste keuze van de wetgever, die een ruime beoordelingsvrijheid toekomt, zeker als het gaat om werkgelegenheids- en arbeidsmarktbeleid. Ook moet bedacht worden dat de wetgever uitdrukkelijk voor een geabstraheerd en gestandaardiseerde vergoeding heeft gekozen, die wellicht niet altijd recht doet aan de complexe werkelijkheid. Die wens van de wetgever is echter niet onredelijk en moet gerespecteerd worden.
Het verschil in behandeling maakt niet op onevenredige wijze inbreuk op de belangen van personen die daardoor een lagere transitievergoeding toekomt dan als er wel was voorverlengd. Bedacht moet worden dat personen met een wisselend arbeidspatroon ten opzichte van werknemers met een vast overeengekomen arbeidsomvang in de regel zich in een minder voordelige positie bevinden, en dat deze regeling beoogt dat nadeel weg te nemen, niet om ze bevoordelen ten opzichte van de andere groep.

AD II

Onderscheid naar ziekte?

Door FNV wordt betoogd dat een onderscheid wordt gemaakt tussen werknemers die langdurig arbeidsongeschikt zijn en andere werknemers. We begrijpen dat zo dat binnen de groep werknemers met een vast arbeidspatroon er een onderscheid gemaakt wordt tussen werknemers waar de arbeidsovereenkomst wegens langdurige arbeidsongeschiktheid eindigt en andere werknemers.
De redenering van gemachtigde gaat niet op als het gaat om compensatie van transitievergoeding bij langdurige arbeidsongeschiktheid omdat de compensatieregeling alleen geldt bij langdurige arbeidsongeschiktheid en niet voor gezonde werknemers wiens arbeidsovereenkomst eindigt. Nu FNV dit standpunt ook niet verder heeft onderbouwd of toegelicht zien we geen aanleiding aan te nemen dat er sprake is van verboden onderscheid:
De gemachtigde van belanghebbende stelt in het bezwaarschrift dat het hanteren van een referteperiode van 12 maanden voorafgaand aan datum einde arbeidsovereenkomst (noot : of bij variabele loonelementen 3 kalenderjaren voorafgaand aan het jaar waarin de arbeidsovereenkomst eindigde; zie artikel 1 onder c, van het Besluit) ten nadele werkt van arbeidsongeschikte werknemers ten opzichte van gezonde werknemers wiens arbeidsovereenkomst eindigt:
de achterliggende gedachte van gemachtigde zal daarbij zijn dat arbeidsongeschikte werknemers in de referteperiode (zonder toepassing van voorverlenging) als gevolg van ziekte niet/minder overwerk zullen hebben verricht en/of minder ploegentoeslag, gratificaties e.d. zullen hebben ontvangen zodat het bedrag aan transitievergoeding voor zieke werknemers lager zal uitvallen dan voor gezonde werknemers.
Bovenstaande peildatum ‘einde arbeidsovereenkomst’ ziet overigens alleen op de berekening van de transitievergoeding en ziet niet op de berekening van compensatie van transitievergoeding. Bij compensatie van transitievergoeding bij langdurig arbeidsongeschikte werknemers wiens arbeidsovereenkomst eindigt, geldt beleidsmatig datum einde opzegverbod van 2 jaar als peildatum. Analoog aan artikel 1 onder c van het Besluit wordt er in voorkomende situaties voorverlengd, maar wordt voor de voorverlenging dus uitgegaan van een andere periode dan bij de berekening van de transitievergoeding.
Er is nergens in de regelgeving vastgelegd welke peildatum UWV voor de berekening van de compensatie zou moeten hanteren. De werkwijze van UWV ligt echter voor de hand gezien de tekst van artikel 7:673e lid 2 BW. Volgens genoemd artikellid wordt - kort gezegd en voor zover hier relevant- de hoogte van de compensatie gemaximeerd op het bedrag aan betaalde transitievergoeding op de dag na ommekomst van het opzegverbod van artikel 7:670 lid 1 onder a BW (twee jaar).
Er vindt uiteraard alleen compensatie van transitievergoeding plaats bij langdurige arbeidsongeschiktheid van de werknemer (en vanaf 1 januari 2021 ook aan kleine werkgevers die overlijden of met pensioen gaan).
Gezien het bovenstaande gaat de redenering van gemachtigde niet op als het gaat om compensatie van transitievergoeding bij langdurige arbeidsongeschiktheid omdat de compensatieregeling alleen geldt bij langdurige arbeidsongeschiktheid en niet voor gezonde werknemers wiens arbeidsovereenkomst eindigt (afgezien van de per 1 januari 2021 ingevoerde compensatieregeling bij overlijden of pensioen van kleine werkgevers). M.a.w., er is geen sprake van een onderscheid naar ziekte omdat het per definitie gaat om langdurig arbeidsongeschikten en geen onderscheid wordt gemaakt tussen zieke en

niet zieke werknemers.
Groet, ook namens [redacted]

[redacted]
Jurist JKC
UWV
JURIDISCH KENNISCENTRUM (JKC)
La Guardiaweg 94-112 / 1043 DL Amsterdam
Locatie gebouw C / AMSG2 1.31
Postbus 58285 1040 HG Amsterdam
T [redacted]
F [redacted]@uwv.nl
Op woensdagen werk ik niet.

Van: [redacted]
Verzonden: maandag 16 november 2020 10:43
Aan: [redacted]
Onderwerp: RE: Graag input voor het maken van een instructie CRTV LAO i.v.m. landelijke uitrol bezwaarzaken CRTV LAO per 1 januari 2021.

Beste [redacted] en [redacted],
In aanvulling op onderstaande complexe/veel voorkomende zaken in bezwaar, zend ik jullie ter illustratie een bezwaarschrift van werkgever [redacted] over voorverlenging van de referteperiode.
Daarover zijn zeker beroepsprocedures te verwachten. Ik zend het bezwaar aan jullie enerzijds zodat jullie alvast van de inhoud van de bezwaren tegen het niet voorverlening bij een vast overeengekomen arbeidsduur op de hoogte zijn en anderzijds omdat in het bezwaarschrift melding wordt gemaakt van mogelijk honderden zaken waarin het FNV zaken heeft afgewikkeld waarbij bij de transitievergoeding rekening is gehouden met (o.a.) overwerkvergoedingen voorafgaand aan ziekte.
Groet,
[redacted]

Bijlage 38

Van:
Aan:
Cc:

Onderwerp: RE: Vraagstelling in een beroepszaak CRTV. Betreft vaststelling loon
Datum: vrijdag 8 oktober 2021 17:02:14
Bijlagen: image002.png
image003.png

Beste
Bijgaand een antwoord op je vraag of de uitkering WAO/WIA op de loonstrook wel/niet bij het door werkgever betaalde loon hoort.
O.i. is het antwoord nee:
de toegekende (WAO-of WIA-) uitkering telt niet mee voor de berekening van (de compensatie van) de transitievergoeding.
Op grond van art. 2 lid 1 van het 'Besluit loonbegrip vergoeding aanzegtermijn en transitievergoeding' wordt onder loon verstaan: het bruto uurloon vermenigvuldigd met de overeengekomen arbeidsduur per maand. In de artikelsgewijze toelichting van bovengenoemd Besluit (zoals dit per 1-1-2015 inwerking is getreden; Stb. 2014, 538) staat het volgende:
" *In het eerste lid is geregeld dat onder het loon wordt verstaan: het bruto uurloon vermenigvuldigd met de overeengekomen arbeidsduur per maand. Voor deze berekeningsmethode is gekozen omdat het wenselijk is uit te gaan van dat deel van het loon per maand dat een directe vergoeding vormt voor de op basis van de arbeidsovereenkomst te verrichten arbeid. In het uurloon zijn geen vergoedingen of toeslagen voor bijvoorbeeld overwerk of werken in ploegen meegenomen, en ook zaken als het werkgeversaandeel in de pensioenpremie, de werkgeversbijdrage Zorgverzekeringswet, de door de werkgever beschikbaar gestelde auto en onkostenvergoedingen worden niet gerekend tot het uurloon. Deze worden in de kantonrechtersformule ook niet tot het loon gerekend.*"
Een WAO of WIA-uitkering welke -gedurende het tweede ziektejaar- door de werkgever sinds jaar en dag aan de werknemer betaalbaar wordt gesteld, is geen directe vergoeding voor de op basis van de arbeidsovereenkomst te verrichten arbeid. Een WAO- of WIA uitkering zijn beide wettelijke arbeidsongeschiktheidsuitkeringen en geen loon en vormden voorheen ook geen onderdeel van de (ontslag)vergoeding die werd berekend volgens de Kantonrechtersformule.
Genoemde uitkering wordt daarentegen betaald door het UWV en met toestemming van de werknemer aan de werkgever betaalbaar gesteld. De werkgever zorgt vervolgens voor doorbetaling van de uitkering aan de werknemer. De werkgever is enkel doorgeefluik.
Tenslotte is de transitievergoeding bedoeld om de gevolgen van het ontslag te compenseren en de transitie naar ander/nieuw werk te vergemakkelijken.
Op het moment dat de werknemer uit dienst gaat, verliest hij/de werknemer de uitkering niet, maar zal de uitkering rechtstreeks door het UWV aan de werknemer worden betaald.
Kunnen jullie hiermee uit de voeten?
Groet, .

Van:
Verzonden: maandag 4 oktober 2021 18:24
Aan: @uwv.nl>
CC: @uwv.nl>; @uwv.nl>; @uwv.nl>; @uwv.nl>; @uwv.nl>
Onderwerp: FW: Vraagstelling in een beroepszaak CRTV. Betreft vaststelling loon
Beste ,
Met excuses voor de zeer late reactie, bijgaand ons antwoord n.a.v. je vraag van 2 juli:
Algemeen
Uitkeren had volgens het huidige 'Beoordelingskader CRTV bij hernieuwde uitval' compensatie moeten toekennen, afgetopt op de verschuldigde transitievergoeding op de

dag volgend op het eindigen van de duur van de 2e periode van 2 jaar.
B&B had volgens het huidige Beoordelingskader moeten onderzoeken of de werknemer per maart 2015 heeft hervat in nieuw bedongen arbeid. Dit is ten onrechte niet (goed) uitgezocht:
* als géén sprake is van nieuw bedongen arbeid, is er geen 2e duur voor het opzegverbod tijdens ziekte gaan lopen. De werkgever heeft met betrekking tot de eerste uitval ook geen recht op compensatie omdat de dag na ommekomst van de duur van het opzegverbod tijdens ziekte vóór 1-7-2015 eindigt. Zie onze notitie over nul-toekenningen.
De door Uitkeren toegekende compensatie wordt in dat geval niet teruggevorderd omdat de werkgever door het instellen van bezwaar niet in een slechtere materiële positie mag komen te verkeren. Tijdens de beroepszaak kan alsnog worden onderzocht op het werk als algemeen logistiek medewerker als nieuw bedongen arbeid moet worden aangemerkt;
* als wél sprake is van nieuw bedongen arbeid, geeft het huidige Beoordelingskader aan dat B&B, als de werkgever twee berekeningen van de transitievergoeding heeft gemaakt, de hoogte van de compensatie afgetopt op de dag na ommekomst van de periode van 2 jaar, maar –gelijk aan de situatie dat de urenvermindering (van minimaal 20%) wel op schrift zou zijn gesteld- compensatie op basis van twee berekeningen plaatsvindt. Als de werkgever niet transitievergoeding heeft betaald aan de hand van 2 berekeningen, doet UWV dat ook niet, aldus het beoordelingskader.
Ondanks het feit dat de urenvermindering, die meer dan 20% bedraagt (en functiewijziging), niet door partijen op papier is gezet, dient in casu –als sprake is van nieuw bedongen arbeid- toekenning van compensatie plaats te vinden op basis van Kolom/Victoria (bij nader inzien zijn we namelijk van mening dat uit genoemde jurisprudentie niet kan worden afgeleid dat e.e.a. op papier moet zij gesteld. Het Beoordelingskader zal voor B&B hier op worden aangepast. Nu staat daar nog dat beleidsmatig compensatie kan worden verstrekt) als (we weten niet of B&B dit heeft onderzocht):
- de arbeidsovereenkomst volledig is geëindigd a.g.v. arbeidsongeschiktheid voor de bedongen
arbeid;
- de werknemer ongeschikt is gebleven voor de eigen arbeid in de oorspronkelijke omvang van 38
uur;
- de werknemer hervat heeft in werkzaamheden met urenverlies van minimaal 20% die naar
verwachting blijvend was; en
- vast staat dat de werknemer geschikt is voor de werkzaamheden waarin hij in 2015 is hervat.
M.b.t. jullie vraag 1 (hoort de uitkering WAO/WIA op de loonstrook wel/niet bij het door werkgever betaalde loon?)
Wij zijn er van overtuigd dat de uitkering niet tot het loon behoort, maar zijn het intern nog niet eens over de juiste argumentatie.
We komen hier op korte termijn op terug.
M.b.t. jullie vraag 2 (Mogen we twee berekeningswijzen hanteren?)
De compensatie zou door B&B volgens het Beoordelingskader in principe moeten worden gemaakt op basis van 2 berekeningen waarbij wordt afgetopt op 16-3-2015 en op 29-12-2017. Bij laatstgenoemde berekening moet worden uitgegaan van de functie algemeen logistiek medewerker gedurende 30 uren per week.
Aan de werkgever hoeft echter niet om twee berekeningen te worden gevraagd omdat de hoogte van de compensatie op de dag na ommekomst van de eerste duur van het opzegverbod tijdens ziekte (16-3-2015) € 0,- bedraagt. Het Beoordelingskader zal hiermee worden aangepast. Zie de notitie over nul-toekenningen. De compensatie moet dus worden afgetopt op 29-12-2017.
Groet, ook namens

Jurist JKC
UWV
JURIDISCH KENNISCENTRUM (JKC)

La Guardiaweg 94-112 / 1043 DL Amsterdam
Locatie gebouw C / AMSG2 1.31
Postbus 58285 1040 HG Amsterdam
T
F @uwv.nl
Op woensdagen werk ik niet.

Van: @uwv.nl>
Verzonden: vrijdag 2 juli 2021 12:22
Aan: @uwv.nl>; @uwv.nl>
CC: @uwv.nl>
Onderwerp: Vraagstelling in een beroepszaak CRTV. Betreft vaststelling loon

Beste ,
We hebben een beroepszaak in behandeling waarbij de beslissing op bezwaar door kantoor Rotterdam is genomen. Deze is niet voorgelegd bij JKC.
In beroep lopen we toch tegen wat vragen aan over de wijze van berekening van de compensatie. Ik heb eerst de casus geschetst, daarna ben ik ingegaan op de verschillende (mogelijke) berekeningen en tenslotte volgen twee vragen.
Alvast weer hartelijk dank!

Voorgeschiedenis

Werknemer is bij werkgever in dienst sinds 30 juni 1986 voor 40 uur per week. Tevens heeft werknemer al sinds 1996 een WAO-uitkering.
Qua arbeidsovereenkomst zit er alleen de eerste aok in per 30 juni 1986. Daar is overigens niet de omvang uit de halen.
Werknemer heeft een eerste ziekteperiode doorlopen van 19 maart 2013 tot 16 maart 2015. Werknemer is bij werkgever blijven werken. Per 1 december 2015 is werknemer weer ziek geworden en werkgever heeft het loon doorbetaald tot ruim na einde 104 weken d.d. 28 november 2017. De arbeidsovereenkomst is namelijk per 16 mei 2018 beëindigd.
Uit een rapportage van de AD van 15 april 2015 blijkt dat werknemer voor de eerste uitval werkte als productiemedewerker voor 38 uur per week met laatstelijk een maatmaninkomen van € 17,21. Vanaf 16 maart 2015 werkt hij algemeen medewerker logistiek voor 30 uur per week met een uurloon van € 13,36 .
Werkgever heeft CRTV aangevraagd.
Bij de BIP is de aanvraag afgewezen, omdat de periode van het opzegverbod doorlopen is voor 1 juli 2015.
In bezwaar is aangenomen dat er per 1 december 2015 een nieuwe loondoorbetalingsverplichting is gaan lopen omdat er sprake was van nieuw bedongen arbeid en er wordt alsnog compensatie verstrekt.

De verschillende berekeningen van de TV

Werkgever gaat uit van een basis bruto maandsalaris van € 2352, vakantiebijslag van € 188,16 en EJU van € 70,56 per maand. **Totaal 2610,72.** Werkgever gaat hierbij uit van de loonstrook van augustus 2018.
Op de loonstrook staat dat dit loon is opgebouwd uit uitkering WAO/WIA van € 1950,11 (per einde tweede wachttijd is klant 80-100% ao geacht voor de WAO) de en suppletie van € 401,89.
De medewerker bezwaar is voor het vaststellen van het loon uitgegaan van de gegevens uit de rapportage van de arbeidsdeskundige van 10 april 2015 waarin staat dat werknemer is blijven werken voor 30 uur per week tegen een uurloon van € 13,05 = 1603,38 + 128,27 (8%)vt en 48,10 (3% EJU) = 1779,75 per vier weken en **1928,07** per maand.
Op de laatste loonstrook in het dossier van voor einde tweede opzegverbod (08/17) staat het loon als volgt:
Basisloon bovenin op € 2.316 en uren staat fulltime 40.
Het bedrag bestaat uit:
Uitkering WAO/WIA: € 642,93
Suppletie: € 515,07
Doorbetaling ziekte: € 810,60
Suppletie ziekte: € 347,70

Totaal zonder WAO: € 1673,37
Zou met vermeerdering van vt van 8% en eju van 3% op **1857,19** per maand uitkomen
Er zit ook nog een loonstrook in het dossier van 7/17, maar dat loon komt nog lager uit.
Vraag 1: Het lijkt me logisch dat de uitkering WAO/WIA op de loonstrook niet behoort bij het door werkgever betaalde loon? Dat is immers een uitkering van ons die via werkgever wordt betaald.
Als jullie die visie delen dan is de berekening die de medewerker bezwaar heeft gehanteerd in ieder geval niet nadelig geweest. Het heeft dan geen zin meer om uit te zoeken of de looncomponenten suppletie en suppletie ziekte als vast loon moesten worden gezien. Hoewel volgens mij de loonstrook leidend had moeten zijn, maakt dat voor nu niet meer veel uit bij deze berekening. Hoe kijken jullie daar tegenaan?
Vraag 2: Mogen we twee berekeningswijzen hanteren?
Volgens het Beoordelingskader Compensatieregeling bij langdurige ao-heid en een hernieuwde uitval wegens ziekte kunnen we in het geval dat er twee periodes van een opzegverbod zijn doorlopen twee berekeningen worden gemaakt. 1 op basis van loon na eerste opzegverbod en 1 op basis van loon na tweede opzegverbod. Dit doe we volgens het Kader alleen als werkgever ook op basis van twee berekeningen transitievergoeding heeft betaald.
Dat is hier niet het geval. Werkgever heeft 1 berekening gehanteerd, maar is daarbij wel uitgegaan van een hoger loon dan werknemer feitelijk laatstelijk had.
Kunnen we omdat werkgever wel beduidend hoger uitkwam qua transitievergoeding niet alsnog hier uitkeren verzoeken 2 berekeningen te maken en dat meenemen in een gewijzigde BOB (uiteraard afgetopt op maximum wat werkgever heeft verstrekt).
Mij is namelijk niet helemaal duidelijk waar het beleid dat werkgever ook twee berekeningen moet hebben gemaakt op gebaseerd is en hoe kunnen we dat bij de rechtbank verdedigen?
Wij hebben nu gecompenseerd € 31.973,83 en werkgever heeft betaald € 45.252,48.
NB: de wijziging in de arbeid is overigens niet schriftelijk vastgelegd in een nieuwe aok. Ik ben verder uitgegaan van de juistheid van de MB dat er sprake is van nieuw bedongen arbeid en heb dat niet verder uitgezocht.
We horen graag van jullie. Alvast bedankt!
Met vriendelijke groet,

Medewerker hoger beroep/JKC

UWV
BEZWAAR EN BEROEP ZUID-OOST/VENLO
Prinsessesingel 10
5911 HT Venlo
Postbus 110 5900 AC Venlo
T
E @uwv.nl
Woensdag afwezig

Van: @uwv.nl>
Verzonden: maandag 28 juni 2021 15:45
Aan: @uwv.nl>
Onderwerp: Beroep CRTV inzake werkgever
Hoi ,
Bijgaand de relevante stukken uit mijn CRTV beroepzaak van de en hieronder tref je de reactie van medewerker bezwaar op de door mij gestelde vragen.
NB. Ik heb e.e.a. ook in OneNote gezet.
Ik hoor graag je reactie.
Gr.

Van: @uwv.nl>
Verzonden: vrijdag 25 juni 2021 15:13

Aan: [redacted]@uwv.nl>
Onderwerp: RE: vraag over BOB inzake compensatie transitievergoeding

Beste [redacted],

Hierbij een antwoord op je vragen:

Heb je uitgezocht of de suppletie al dan niet als vast loon moet worden aangemerkt? Heb je hierover evt. een vraag bij JCK gesteld?

Het toen geldende beleid was dat dit niet kon worden meegenomen. Zoals in de bob is aangegeven is alleen vakantietoeslag, eindejaarsuitkering en het bruto loon op basis van 30 uur meegenomen

Heb je uitgezocht/navraag gedaan bij werkgever of er een nieuwe arbeidsoverkomst of iets dergelijk is opgesteld na afloop van de eerdere ziekteperiode en wat daarin als urenomvang is opgenomen? Zover ik weer was er geen nieuwe schriftelijke arbeidsovereenkomst. Als er geen sprake is van een expliciete schriftelijke wijziging van de arbeidsovereenkomst, wordt zowel in de civiele als bestuursrechtelijke rechtspraak bij de beantwoording van de vraag of passende arbeid bedongen arbeid is (geworden) bekeken of de werkgever bij de werknemer het gerechtvaardigd vertrouwen heeft gewekt dat de passende arbeid tot bedongen arbeid is verworden. Hiervoor is door JKC is een handreiking van [redacted] gegeven.

Heb je uitgezocht/navraag gedaan bij werkgever over de suppletie die werkgever betaald? Sinds wanneer betaald werkgever de suppletie en is steeds hetzelfde bedrag betaald? Betaalde werkgever voor de 2e ziekteperiode 40 uur en daarnaast nog een suppletie of 30 uur en daarnaast een suppletie? Hier is geen navraag naar gedaan omdat het niet is meegenomen als loononderdeel.

Met vriendelijke groet,

[redacted]

Medewerker Bezwaar

UWV
ZUID-WEST / BEZWAAR EN BEROEP / ROTTERDAM
Laan op Zuid 393, 3072 DB Rotterdam
ROTL0 07.028
Postbus 52010, 3007 LA Rotterdam
T [redacted]
E [redacted]@uwv.nl

Van: [redacted]@uwv.nl>
Verzonden: vrijdag 25 juni 2021 11:56
Aan: [redacted]@uwv.nl>
Onderwerp: RE: vraag over BOB inzake compensatie transitievergoeding

Beste [redacted],

Over het de hoogte van het uurloon hebben we het al gehad. Dat is me nu duidelijk. Maar ik heb nog wel enkele andere vragen over deze zaak. Het gaat om het volgende.

Jij bent uitgegaan van nieuw bedongen arbeid met een arbeidsomvang heeft van 30 uur per week. Die info heb je gehaald uit de AD-rapportage van 10-04-2015 waarin is vermeld dat werknemer 30 uur per week is blijven werken tegen een uurloon van € 13,08. Op de loonstroken die in het dossier zitten is vermeld dat sprake is van een fulltime dienstverband (40 uur). Uit de loonstroken blijkt ook dat werkgever aan werknemer naast doorbetaling WAO-uitkering een suppletie betaald heeft (ook tijdens ziekte is die doorbetaald). Ik vermoed dat die wordt betaald omdat werknemer in 2015 is gaan werken in functie met een lager uurloon. (MMI 2015 = € 17,21 en uurloon van nieuwe werkzaamheden 2015 = € 13,05).

Ik vraag me af of het wel juist is dat je voor de vaststelling van het bruto maandloon bent uitgegaan van een arbeidsomvang van 30 uur per week en een bruto uurloon van € 13,3615. De suppletie die werkgever betaald (een soort van sociaal loon) wordt zo in zijn geheel buiten beschouwing gelaten.

Vragen

Heb je uitgezocht of de suppletie al dan niet als vast loon moet worden aangemerkt? Heb je

hierover evt. een vraag bij JCK gesteld?
Heb je uitgezocht/navraag gedaan bij werkgever of er een nieuwe arbeidsoverkomst of iets dergelijk is opgesteld na afloop van de eerdere ziekteperiode en wat daarin als urenomvang is opgenomen? Zo nee, waarom niet?
Heb je uitgezocht/navraag gedaan bij werkgever over de suppletie die werkgever betaald? Sinds wanneer betaald werkgever de suppletie en is steeds hetzelfde bedrag betaald? Betaalde werkgever voor de 2e ziekteperiode 40 uur en daarnaast nog een suppletie of 30 uur en daarnaast een suppletie?
Al met al een hoop vragen waarop ik geen antwoord vindt in de B&B stukken. Ook trof ik in de bezwaarzaak geen plan van aanpak aan met nadere info en ook in K3CR tref ik geen telefoonnotities aan met info over de urenomvang en/of betaalde suppletie.
Ik ontvang graag een reactie van je op bovenstaande vragen.
Indien je nog ergens aantekeningen hebt gemaakt verneem ik graag van je waar ik die kan vinden dan wel zou je die mij dan kunnen toesturen.
Met vriendelijke groet,

Medewerker beroep

UWV
BEZWAAR EN BEROEP
Boschdijk 20 5612 AL Eindhoven
Postbus 724 5600 AS Eindhoven
EINBO kamer 3.20
T
E @uwv.nl

Van: @uwv.nl>
Verzonden: donderdag 24 juni 2021 13:14
Aan: @uwv.nl>
Onderwerp: RE: vraag over BOB inzake compensatie transitievergoeding

Beste ,

Op de loonstrook van 8/2017 staat uurloon € 13,3615. In de stukken zit deze achter de loonstrook van 7/2017.
Met vriendelijke groet,

Medewerker Bezwaar

UWV
ZUID-WEST / BEZWAAR EN BEROEP / ROTTERDAM
Laan op Zuid 393, 3072 DB Rotterdam
ROTL0 07.028
Postbus 52010, 3007 LA Rotterdam
T
E @uwv.nl

Van: @uwv.nl>
Verzonden: donderdag 24 juni 2021 13:02
Aan: @uwv.nl>
Onderwerp: RE: vraag over BOB inzake compensatie transitievergoeding

Beste ,
Bij de stukken in mijn beroepsdossier (die gelijk zouden moeten zijn aan de stukken in jou bezwaarzaak) zit geen loonstrook van aug 2017.
Ik heb wel loonstroken van
7/2018 => uurloon € 13,5692

8/2018 => uurloon € 13,5692
7/2017 => uurloon € 13,2288
Hier volgt dus niet het uurloon van € 13,3615 uit.
Zou je toch voor mij nog eens opnieuw willen kijken naar de zaak en mij willen laten weten waar ik het uurloon terug kan vinden.
Alvast bedankt.
Gr.
[redacted]

Van: [redacted]@uwv.nl>
Verzonden: woensdag 23 juni 2021 10:29
Aan: [redacted]@uwv.nl>
Onderwerp: RE: vraag over BOB inzake compensatie transitievergoeding

Beste collega,
Zover ik kan nagaan is als peildatum 2017 aangehouden en in 2017 was het uurloon 13,3615 (zie hiervoor onder andere de loonstrook van aug 2017).
Ik kan nu niet bij stukken. Dus als je meer informatie wilt hebben dan hoor ik het, dan zorg ik dat ik de stukken kan bekijken.
Met vriendelijke groet,
[redacted]
Medewerker Bezwaar

UWV
ZUID-WEST / BEZWAAR EN BEROEP / ROTTERDAM
Laan op Zuid 393, 3072 DB Rotterdam
ROTL0 07.028
Postbus 52010, 3007 LA Rotterdam
T [redacted]
E [redacted]@uwv.nl

Van: [redacted]@uwv.nl>
Verzonden: maandag 21 juni 2021 17:18
Aan: [redacted]@uwv.nl>
Onderwerp: vraag over BOB inzake compensatie transitievergoeding

Beste collega,
Op 5 maart 2021 heb jij een beslissing op bezwaar genomen inzake de compensatie transitievergoeding van werkgever [redacted]
Werkgever heeft beroep aangetekend en ik ben de behandelaar van het beroep. Over je BOB heb ik een vraag.
Kun je me uitleggen hoe je aan het bruto uurloon bent gekomen van € 13,3615. Ik kan dat niet uit de dossierstukken halen. Ook indexering van het uurloon van € 13,08 genoemd in de AD-rapportage van 09-04-2015 leidt bij mij niet tot een bruto uurloon zoals opgenomen in de BOB. (NB. ik kom dan uit op (€ 13,08 x 110,1) / 105,7 = € 13,6245).
Graag ontvang ik van jou een toelichting op dit punt.
Alvast bedankt.
Met vriendelijke groet,

[redacted]
Medewerker beroep

UWV
BEZWAAR EN BEROEP
Boschdijk 20 5612 AL Eindhoven
Postbus 724 5600 AS Eindhoven
EINBO kamer [redacted]
T [redacted]

E [redacted]@uwv.nl



Bijlage 39

Van: [redacted] eiffel.nl"; [redacted]

Onderwerp: RE: Toezending antwoord over het beleidsbesluit 13 juli 2020 (104 weken termijn) en het beleidsbesluit over een addendum in bezwaar

Datum: dinsdag 22 december 2020 15:14:53

Bijlagen: [redacted]

Beste [redacted],
In reactie op je onderstaande mail en in aansluiting op mijn mail van 8 november 2020 (zie de bijlage):

I

Je hebt aangegeven tegen het punt aan te hikken dat een werkgever die op het idee komt een addendum te fabriceren anders behandeld wordt dan een werkgever die dezelfde vergissing heeft gemaakt, maar dat niet via een addendum rechtzet of kán rechtzetten:
de gedachte bij het nemen van het beleidsbesluit -om een einde op de laatste dag van de 104-wekenperiode van artikel 7:629 BW te accepteren voor het recht op compensatie- was mede dat de kans dat partijen een dergelijk addendum zouden overeenkomen daarmee ook minder zou zijn.
Het kan echter voorkomen dat desondanks toch een dergelijk addendum wordt overeengekomen of -en dat is een ander geval- de werkgever een addendum wil overeenkomen maar dat feitelijk niet kan, bijv. omdat een werknemer hier niet aan wil of kan meewerken.
We zien echter niet in wat UWV hier aan zou kunnen doen: als zowel werkgever en werknemer het eens zijn over een nieuwe eindigingsdatum en dat de eindiging plaatsvindt wegens ziekte, valt dit o.i. onder de contractsvrijheid die werkgever en werknemer hebben. Mocht uit het schriftelijke addendum niet blijken dat de eindiging wegens ziekte heeft plaatsgevonden, dan dient de werkgever –zoals al eerder aangegeven- hierover een aparte verklaring te overleggen.
Als de werkgever niet meer in staat is de eindigingsdatum te veranderen (bijv. door de door van de werknemer) of er voor kiest de situatie te laten zoals hij is, dan is dat feitelijk zo. Van gelijke gevallen kan daarom o.i. niet worden gesproken.

II

Dan de zaken waarin in de beëindigingsovereenkomst een andere reden voor het eindigen van de arbeidsovereenkomst is opgenomen dan langdurige arbeidsongeschiktheid, maar waar niet ter discussie staat dat van langdurige arbeidsongeschiktheid sprake is en ook toekenning van WIA heeft plaatsgevonden voor einde arbeidsovereenkomst:
Uitkeren heeft in onze visie terecht de aanvraag voor compensatie afgewezen. De arbeidsovereenkomst moet zijn beëindigd omdat de werknemer wegens ziekte of gebreken niet meer in staat was de bedongen arbeid te verrichten. Dat staat in artikel 7:673e lid 1, onder a, ten eerste, BW.
Als door middel van een beëindigingovereenkomst de arbeidsovereenkomst aanvankelijk om een andere reden dan ziekte is geëindigd en daarna de werkgever in bezwaar een schriftelijk addendum of nieuwe beëindigingsovereenkomst overlegt waaruit blijkt dat werkgever én werknemer de reden van eindiging hebben gewijzigd in ziekte/gebrek, dan accepteren we in bezwaar een dergelijk addendum/nieuwe vaststellingsovereenkomst. D.w.z. we gaan er dan in bezwaar van uit dat de arbeidsovereenkomst is beëindigd omdat de werknemer wegens ziekte of gebreken niet meer in staat was de bedongen arbeid te verrichten.
Groet,

[redacted]
Jurist JKC/MfN-registermediator
UWV
JURIDISCH KENNISCENTRUM (JKC)

La Guardiaweg 94-112 / 1043 DL Amsterdam
Locatie gebouw C / AMSG2 1.31
Postbus 58285 1040 HG Amsterdam
T
T @uwv.nl

Van:
Verzonden: dinsdag 17 november 2020 13:42
Aan:
CC:
Onderwerp: RE: Toezending antwoord over het beleidsbesluit 13 juli 2020 (104 weken termijn) en het beleidsbesluit over een addendum in bezwaar

Beste en ,
Het onderstaande standpunt over een addendum in bezwaar is helder.
Toch blijf ik tegen het punt aanhikken dat een werkgever die op het idee komt een addendum te fabriceren anders behandeld wordt dan een werkgever die dezelfde vergissing heeft gemaakt, maar dat niet via een addendum rechtzet.
Of kán rechtzetten.
Wij hebben momenteel 2 bezwaarzaken waarin de arbeidsovereenkomst 1 (!) dag voor het verstrijken van de 104 weken periode is beeindigd.
In een van die zaken voert de werkgever in bezwaar aan dat hij een addendum had willen opstellen maar dat dat niet meer ging omdat de betrokken werknemer inmiddels was overleden. In de andere zaak heeft de werkgever-kennelijk- niet aan een addendum gedacht, maar volstaat hij met een verzoek om coulance voor het gemaakte foutje.
Ook in deze gevallen geldt onverminderd dat de werkgevers door een kleine vergissing/misrekening grote bedragen mislopen, terwijl moeilijk lijkt te kunnen worden gesteld dat dat nu in lijn is met het doel van de compensatieregeling.
Uiteraard is het lastig aan te geven in hoeverre (nog verder) voortgeborduurd moet worden op een versoepeling in beleid,
maar, mede in het licht van alle maatwerkdiscussies, vraag ik mij af of we, wanneer we compensatie blijven weigeren, geen onrecht doen in situaties waarvoor de compensatieregeling in principe gewoon is bedoeld.
Een andere kwestie die enigszins in het verlengde ligt van het vorenstaande betreft zaken waarin in de beeindigingsovereenkomst een andere reden voor beeindiging is opgenomen dan langdurige arbeidsongeschiktheid, maar waar niet ter discussie staat dat van langdurige arbeidsongeschiktheid sprake is (en ook toekenning van WIA heeft plaatsgevonden voor einde aovk).
Ook daar hebben we een drietal zaken van.
In de betreffende beeindigingsovereenkomsten staat resp. verschil van inzicht (2x) en gewichtige redenen/economische omstandigheden als reden voor de beeindiging vermeld.
In alle drie de gevallen is de vóór de beeindigingsdatum al WIA toegekend.
Primair heeft compensatie geweigerd vanwege de reden van beeindiging.
In een van de gevallen is in bezwaar alsnog een nieuwe beeindigingsovereenkomst geleverd met als reden voor de beeindiging nu wel langdurige arbeidsongeschiktheid, in de tweede zaak heeft werkgever betoogd dat UWV ogv de Haviltex norm de vaststellingsovereenkomst dient te bezien en in de derde zaak is de mb op basis van mailverkeer voorafgaand aan de totstandkoming van de overeenkomst van oordeel dat aannemelijk is dat de echte reden voor beeindiging de langdurige aoheid is. De mij voorgelegde concept-bob in de laatste zaak heeft als dictum gegrond, de concent-bobs in de andere twee zaken ongegrond. Daarbij is in de concept-bob in de eerste zaak aangegeven, dat de in bezwaar overgelegde overeenkomst uitsluitend is gemaakt om alsnog compensatie te krijgen en dat we daar niet in mee kunnen gaan.
Ook in deze zaken vraag ik me af hoe strak we moeten zijn. Kunnen we een nieuwe beeindigingsovereenkomst op dezelfde voet als een addendum behandelen ? Moeten we een werkgever die zo onnadenkend is geweest een standaard beeindigingsgrond ("verschil van inzicht") te gebruiken, dat tegenwerpen ook al is –alleen al vanwege de voorafgaande toekenning van WIA, en het ad-oordeel dat bij wg geen passende arbeid voorhanden is- aannemelijk dat de werkelijke reden langdurige aoheid is ?
Graag hoor ik hoe jullie over e.e.a. denken

Met vriendelijke groet,

[redacted]
Medewerker hoger beroep/JKC (vakgroep AWB)

UWV
Bezwaar & Beroep
Groningensingel 1, 6835 EA Arnhem
Locatie ARNG1 2B.24
Postbus 35 6800 LG Arnhem
[redacted]
E [redacted]@uwv.nl
Vrijdags vrij

Van: [redacted]
Verzonden: zondag 8 november 2020 09:06
Aan: [redacted]
CC: [redacted]
Onderwerp: Toezending antwoord over het beleidsbesluit 13 juli 2020 (104 weken termijn) en het beleidsbesluit over een addendum in bezwaar

Beste [redacted],
Vorige week heb je telefonisch het volgende aan mij voorgelegd:
we hanteren beleidsmatig het uitgangspunt dat -als een arbeidsovereenkomst eindigt op of na de laatste dag van de 104-wekenperiode ex artikel 7:629 BW (maar vóór het einde van het opzegverbod van 2 jaar)- dit leidt tot compensatie van de betaalde transitievergoeding.
(Genoemd beleidsstandpunt is vastgelegd in het Landelijk Bericht d.d. 24 juli 2020 en 17 september 2929, 2020-OSW-057 en 069 en naderhand verduidelijkt in een Landelijk Bericht van 21 oktober 2020, 2020-OSW-082).
Als een arbeidsovereenkomst eindigt vóór de laatste dag van de 104-wekenperiode leidt dit dus niet tot compensatie van de betaalde transitievergoeding. Dat is in jouw visie behoorlijk 'streng'.
Daarentegen accepteert UWV beleidsmatig wel dat een werkgever, na eerst een afwijzende beslissing van Uitkeren te hebben gehad omdat de arbeidsovereenkomst is geëindigd vóór genoemde 104-wekenperiode, in bezwaar een addendum overlegt waaruit blijkt dat de arbeidsovereenkomst alsnog op of na de 104-wekentermijn is geëindigd.
(Ik verwijs voor dat beleidsstandpunt naar mijn mail van 12 oktober, zie de bijlage).
Gezien het bovenstaande kan een werkgever, na eerst een afwijzende beslissing te hebben ontvangen, naderhand op vrij eenvoudige wijze bewerkstelligen dat de eindigingsdatum van de arbeidsovereenkomst alsnog komt te liggen op of na de 104-wekenperiode.
Het zou kunnen zijn dat werkgevers, indien laatstgenoemd beleidsstandpunt zich 'rondzingt', op grote schaal van een dergelijk addendum gebruik gaan maken.
Reactie SBK en cJKC
achtergrond van het eerste beleidsbesluit, zoals hierboven aangegeven, is dat het een werkgever niet is aan te rekenen dat hij/zij geen weet heeft dat in de compensatieregeling voorwaardelijk is gesteld dat het moment einde opzegverbod tijdens ziekte bepalend is en niet het einde van de loondoorbetalingsverplichting ex artikel 7:629 BW, welk einde slechts een paar dagen eerder kan liggen dan het einde van genoemd opzegverbod. De gevolgen zijn echter verstrekkend. Het kan gaan om grote bedragen aan compensatie die hierdoor niet kunnen worden verstrekt. Aangezien de regeling terugwerkt tot 1 juli 2015 kunnen werkgevers hierdoor voor tonnen aan compensatie mislopen.
Het toepassen van een strakke lijn is ook niet in lijn met het doel van de compensatieregeling. Deze werkgevers doen niets verkeerd en cf. de bedoeling van de wet eindigen ze het dienstverband direct na 2 jaar ziekte, alleen hoogstens een paar

dagen te vroeg.
Beleidsmatig is daarom besloten een eindiging van een arbeidsovereenkomst op of na de laatste dag van de 104-wekenperiode ex artikel 7:629 BW (maar vóór het einde van het opzegverbod van 2 jaar)- te accepteren zodat compensatie kan plaatsvinden.
Het hierboven weergegeven tweede beleidsbesluit (m.b.t. een in bezwaar overgelegd addendum) borduurt voort op (de achtergrond van) het eerste beleidsbesluit: aan een afwijzend besluit in primo -omdat de arbeidsovereenkomst vóór de 104-wekenperiode is geëindigd- kan eveneens een vergissing van de werkgever voor wat betreft het eindigen van de 104-wekenperiode ten grondslag liggen. Zoals gezegd, kunnen werkgevers hierdoor grote bedragen aan compensatie mislopen.
Daarom is besloten een schriftelijk addendum te accepteren, mits hieruit blijkt dat werkgever en werknemer het eens zijn over de nieuwe eindigingsdatum én dat de eindiging plaatsvindt wegens ziekte. Mocht uit het addendum niet blijken dat de eindiging wegens ziekte heeft plaatsgevonden, dan dient de werkgever hierover een aparte verklaring te overleggen.
We hopen je hiermee voldoende te hebben ingelicht, groet, [redacted].

[redacted]
Jurist JKC/MfN-registermediator
UWV
JURIDISCH KENNISCENTRUM (JKC)
La Guardiaweg 94-112 / 1043 DL Amsterdam
Locatie gebouw C / AMSG2 [redacted]
Postbus 58285 1040 HG Amsterdam
T [redacted]
F [redacted]@uwv.nl
Op woensdagen werk ik niet.

Bijlage 40

Van:
Aan:
Cc:

Onderwerp: RE: richtlijnen beoordeling intrekking/terugvordering compensatieregeling
Datum: donderdag 4 februari 2021 11:21:11
Bijlagen: image001.png

Hoi ,
De Beleidsregels zijn inderdaad niet van toepassing op de herziening van de compensatie, maar het rechtszekerheidsbeginsel (waar de beleidsregels uitdrukking aan geven) natuurlijk wel. Volgens vaste rechtspraak van de CRvB is een herziening van een uitkering met terugwerkende kracht niet toegestaan omdat dat in strijd is met het rechtszekerheidsbeginsel, tenzij het iemand redelijkerwijs duidelijk had kunnen zijn dat er teveel uitkering werd verstrekt. Ik kan mij voorstellen dat het herzien van de compensatie in bepaalde gevallen ook in strijd kan zijn met het rechtszekerheidsbeginsel.
De richtlijnen in het handboek om te beoordelen of er is voldaan aan het criterium 'redelijkerwijs duidelijk' zijn wel echt geschreven voor uitkeringssituaties. Ik weet niet of die zomaar kunt toepassen bij de herziening van compensatie, maar ik denk dat sommige uitgangspunten in deze richtlijnen best nuttig kunnen zijn.
Als strijdigheid met het rechtszekerheidsbeginsel vaak genoeg voorkomt bij de herziening van compensatie, kan het zinvol zijn om deze vuistregels op te stellen. Het moet wel lonen, want het is geen eenvoudige klus om die te verzinnen. Of het rechtszekerheidsbeginsel is geschonden is uiteindelijk toch een afweging waarbij alle feiten en omstandigheden een rol kunnen spelen. Als we zulke vuistregels zouden willen opstellen voor de herziening van compensatie, is het denk ik goed idee om dat te doen op basis van casuïstiek uit de praktijk. Hoe het ook zij, wel of geen vuistregels, je kunt me in ieder geval altijd benaderen om te sparren over dit soort zaken.
Nog even over de casus. Als ik het goed heb begrepen is de arbeidsovereenkomst geëindigd voor de afloop van het opzegverbod en is er daardoor wettelijk gezien geen ruimte voor compensatie. Wat pleit tegen een herziening met terugwerkende kracht is dat UWV hier kennelijk een fout heeft gemaakt op basis van volledige informatie. Aan de andere kant lijkt het hier niet te gaan om een ingewikkelde beoordeling (kwestie van tellen of kijken op een kalender) en een werkgever behoort als geen ander te weten tot wanneer het opzegverbod geldt. De communicatie van UWV op onze website over de voorwaarden om in aanmerking te komen voor compensatie vind ik ook heel duidelijk. Een werkgever had kunnen denken dat UWV hier mogelijk coulant is geweest, maar of zij dit ook hadden mogen aannemen betwijfel ik. Als er wettelijk gezien geen ruimte is om in dit geval compensatie toe te kennen, kun een werkgever er niet zomaar vanuit gaan dat UWV beleid heeft op basis waarvan we uit coulance van de wet afwijken. Een werkgever had ook kunnen bedenken dat UWV gewoon een fout heeft gemaakt.
Op basis van de info in je mail ben ik dus geneigd te zeggen dat dit besluit wel te verdedigen is. Maar misschien spelen er nog andere feiten en omstandigheden een rol waar ik geen weet van heb. Of heb jij nog andere argumenten die pleiten voor de toepassing van het rechtszekerheidsbeginsel. Als dat zo is of als je gewoon nog even over de kwestie wil sparren weet je me te vinden!
Met vriendelijke groet,

Juridisch Kenniscentrum

Van:
Verzonden: donderdag 4 februari 2021 09:55
Aan:
CC:

Onderwerp: RE: richtlijnen beoordeling intrekking/terugvordering compensatieregeling
Beste ,
Inderdaad, de door jou genoemde Beleidsregel is niet van toepassing op de herziening

en terugvordering van het recht op compensatie:
de Beleidsregel heeft, de naam van de Beleidsregel zegt het al, alleen betrekking op uitkeringen. De transitievergoeding is geen uitkering en de beleidsregels zijn hierop niet van toepassing.
Bovendien is de compensatieregeling opgenomen in het BW. Deze beleidsregel geeft invulling aan de wijze waarop UWV gebruik maakt van de bevoegdheid zoals bedoeld in artikel 36 WW en overeenkomstige artikelen in de andere materiewetten. Omdat de compensatieregeling niet is opgenomen in een materiewet, maar in het BW, is ook om die reden de Beleidsregel niet van toepassing.
Dan met betrekking tot één van je casus:
Ik begrijp niet helemaal de data die je noemt als het bijv. gaat om toekenning van compensatie (werkgever kan immers pas vanaf 1 april 2020 aanvragen). Afijn, ik ga er van uit -want daar gaat het hier kennelijk over- dat de arbeidsovereenkomst drie dagen vóór afloop van de 104 wekentermijn- is geëindigd.
Ingevolge artikel 7:673e lid 1 onder a BW kan eerst recht op compensatie ontstaan als na de periode, bedoeld in artikel 670, lid 1, onderdeel a, en lid 11, is verstreken.
Wettelijk gezien kan derhalve eerst recht op compensatie voor de werkgever ontstaan als de duur van het opzegverbod tijdens ziekte, inclusief een eventuele verlenging (bijv. bij een loonsanctie) is verstreken.
Beleidsmatig is echter besloten, als een werkgever en werknemer de arbeidsovereenkomst beëindigen op of na 104 weken ziekte, maar voor het einde van het opzegverbod (2 jaar) er compensatie wordt toegekend. Uiteraard moet er wel aan alle overige voorwaarden worden voldaan. Indien de arbeidsovereenkomst is geëindigd vóór 104 weken ziekte is er geen recht op compensatie.
Dus in je casus is geen sprake van een recht op compensatie. Je verwijst naar een besluitenlijstje van augustus 2020 (bijlage), echter in latere berichtgeving via Landelijke Berichten is aangegeven hetgeen ik hierboven heb opgeschreven, te weten dat bij de aanwezigheid van een opzegverbod tijdens ziekte van 2 jaar (art. 7:670 lid 1 onder a BW) en dus niet bij een verlengd opzegverbod (op grond van art. 7:670 lid 11 BW) een einde van arbeidsovereenkomst op of na 104 weken ziekte wordt geaccepteerd. Ik verwijs je naar de themapagina 'Compensatieregeling transitievergoeding' in de JKB.
Of in je concrete casus herziening en terugvordering eventueel leidt tot strijd met de rechtszekerheid, verzoek ik je aan [redacted] voor te leggen omdat dit har aandachtsgebied betreft. Ik kan me voorstellen dat ze meer feiten en omstandigheden nodig heeft om hierover een uitspraak te kunnen doen.
Hopelijk kun je hiermee uit de voeten, groet, [redacted]

[redacted]
Jurist JKC
UWV
JURIDISCH KENNISCENTRUM (JKC)
La Guardiaweg 94-112 / 1043 DL Amsterdam
Locatie gebouw C / AMSG2 [redacted]
Postbus 58285 1040 HG Amsterdam
T [redacted]
F [redacted]@uwv.nl
Op woensdagen werk ik niet.

Van: [redacted]@uwv.nl>
Verzonden: woensdag 3 februari 2021 16:02
Aan: [redacted]@uwv.nl>; [redacted]@uwv.nl>
CC: [redacted]@uwv.nl>; [redacted]@uwv.nl>; [redacted]@uwv.nl>
Onderwerp: richtlijnen beoordeling intrekking/terugvordering compensatieregeling

Hoi [redacted] en [redacted],
Wij hebben hier 2 bezwaarzaken die gaan over de intrekking en terugvordering van de compensatie TV. We leggen jullie graag het volgende voor.
De juridische basis voor de intrekking en terugvordering ligt in artikel 7:673e lid 5 van het BW. Voor de SV-wetten geldt dat we bij de beslissing over een

herziening/terugvordering gehouden zijn aan verschillende (beleids)regels. Uit de Beleidsregels schorsing, opschorting, intrekking en herziening uitkeringen 2006 volgt o.a. dat we bij de herziening gehouden zijn te toetsen aan het 'redelijkerwijs duidelijk' criterium. Als ik naar de juridische basis van de Beleidsregels kijk zijn die niet automatisch van toepassing op de herziening van de compensatie.
Onze vraag is in hoeverre er iets van vuistregels zijn die in acht genomen worden bij de herziening/terugvordering van de compensatie? We kunnen ons voorstellen dat de regels over 'redelijkerwijs duidelijk' bijvoorbeeld ook toegepast moeten worden bij deze vorderingen, omdat deze samenhangen met de beginselen van behoorlijk bestuur (en kunnen worden beschouwd als een concretisering van m.n. het rechtszekerheidsbeginsel). Als de regels over 'redelijkerwijs duidelijk' wel toegepast moeten worden, is wel de vraag of hiervoor iets van concrete vuistregels voor geformuleerd moeten worden. De uitleg in het Handboek is nu immers toegespitst op uitkeringssituaties.
Dan over 1 van de zaken nog even inhoudelijk. De werkgever heeft op 8-10-19 een besluit ontvangen waarin ruim € 17.000,- compensatie is toegekend. Vervolgens constateren wij in december 2019, op basis van dezelfde gegevens, dat de beëindiging heeft plaatsgevonden voor afloop opzegverbod en de 104 weken loondoorbetalingsplicht. De aovk is op 3-5-19 beëindigd. De LDP liep t/m 5-5-19. De aovk is dus 3 dagen te vroeg beëindigd. Wij hebben de situatie dus in eerste instantie verkeerd beoordeeld, en vorderen nu met de beslissing van 15-12-20 € 17.000,- terug.
We vinden deze intrekking- en terugvorderingsbeslissing enigszins twijfelachtig. De werkgever heeft de arbeidsovereenkomst slechts enkele dagen te vroeg beëindigd, en UWV heeft de aanvraag van de werkgever in eerste instantie gehonoreerd. Had de werkgever dan redelijkerwijs moeten weten dat UWV een fout maakte, te weten dezelfde fout die de werkgever eerder had gemaakt? Je zou ook kunnen redeneren dat de werkgever mocht aannemen dat UWV enigszins coulant heeft getoetst aan de betreffende voorwaarde. Kortom, de intrekkingsbeslissing staat misschien wel op gespannen voet met het rechtszekerheidsbeginsel.
Verder las ik in bijgevoegd besluitenlijstje van augustus 2020 dat SBK op enig moment had besloten dat zelfs recht op compensatie kan bestaan als bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst een nog kortere termijn dan 104 weken is gehanteerd bij de beëindiging van de arbeid, en dat JKC zich hiermee niet kon verenigen. Geen idee of de primaire beslissing daarmee samenhangt. Wellicht hebben jullie al vergelijkbare situaties voorbij zien komen?
We hebben dus twijfels, en zijn voor nu dus op zoek naar de wat concrete handvaten/vuistregels waaraan de intrekking/terugvordering wel/niet getoetst moet worden.
Hartelijke groet,

Met vriendelijke groet,

Medewerker Hoger Beroep / dJKC

UWV
BEZWAAR & BEROEP
Stationsweg 10, 9726 AC Groningen
Postbus 51010, 9702 JA Groningen
@uwv.nl

Bijlage 41

Van: [redacted]
Aan:
Onderwerp: Opvraagbrief en NIB beslissing vóór 7-9-2020 via werkgeversportaal bekendgemaakt
Datum: vrijdag 30 juli 2021 10:02:24
Bijlagen: [redacted]

Van: [redacted]
Verzonden: donderdag 29 juli 2021 18:14
Aan: [redacted]@uwv.nl>; [redacted]@uwv.nl>; [redacted]@uwv.nl>; [redacted]@uwv.nl>; [redacted]@uwv.nl>; [redacted]@uwv.nl>; [redacted]@uwv.nl>; [redacted]@uwv.nl>; [redacted]@uwv.nl>; [redacted]@uwv.nl>; [redacted]@uwv.nl>; [redacted]@uwv.nl>; [redacted]@uwv.nl>; [redacted]@uwv.nl>; [redacted]@uwv.nl>; [redacted]@uwv.nl>
CC: [redacted]@uwv.nl>; [redacted]@uwv.nl>; [redacted]@uwv.nl>; [redacted]@uwv.nl>
Onderwerp: CRTV-zaken - opvraagbrief en NIB-beslissing vóór 7-9-2020 via werkgeversportaal bekendgemaakt.

Beste collega's,
Deze mail gaat over zaken waarin **zowel de opvraagbrief, als de niet in behandeling nemen (NIB)-beslissing vóór 7-9-2020** op het werkgeversportaal zijn geplaatst en:

1) **het bezwaar tegen de NIB-beslissing n.a.v. een eerste CRTV-aanvraag** voor compensatie **niet-ontvankelijk of ongegrond is verklaard**. In sommige van deze gevallen heeft de werkgever in het verleden niet alleen bezwaar gemaakt tegen de NIB-beslissing, maar ook een tweede CRTV-aanvraag ingediend, daartoe uitgenodigd in de NIB-beslissing; én tevens
2) sprake is van een **lopende bezwaarprocedure** tegen een besluit in primo waarbij Uitkeren een **tweede CRTV-aanvraag** heeft afgewezen of niet in behandeling heeft genomen, omdat die aanvraag volgens het CRTV-coulancebeleid te laat is ingediend (namelijk niet binnen 6 weken na de NIB-beslissing).

Ad **1**)
Mede gelet op de mail van [redacted] d.d. 31 maart 2021 (zie de bijlage; deze mail staat ook in de JKB) is het bezwaar in deze zaken achteraf bezien ten onrechte niet-ontvankelijk of ongegrond verklaard. De NIB-beslissing is niet op de voorgeschreven wijze bekendgemaakt. Daardoor is de bezwaartermijn niet gaan lopen op het moment waarop de beslissing op het werkgeversportaal is geplaatst. Ook de brief waarmee wij de werkgever hebben gevraagd zijn aanvraag aan te vullen is voor 7 september 2020 via het werkgeversportaal met de werkgever gecommuniceerd. Ook voor die brief was het werkgeversportaal op dat moment het verkeerde kanaal. Dat betekent dat de werkgever niet verweten kan worden dat hij de aanvraag niet of niet tijdig heeft aangevuld. Bij elkaar opgeteld betekent een en ander dat wij de aanvraag (nog) niet buiten behandeling konden laten, dat de werkgever geacht moet worden tijdig bezwaar te hebben gemaakt tegen de NIB-beslissing en dat wij de werkgever in bezwaar alsnog in de gelegenheid hadden moeten stellen zijn aanvraag aan te vullen.
We zijn om verschillende redenen van mening dat door B&B hier geen verdere actie wenselijk/mogelijk is: een beredeneerde inschatting is dat het om een zeer klein aantal beslissingen op bezwaar zal gaan en bovendien zijn die zaken –zowel door Uitkeren als door B&B- niet (op eenvoudige wijze) te traceren.
Als de werkgever beroep heeft ingesteld tegen de beslissing op bezwaar waarmee het bezwaar tegen de NIB-beslissing niet-ontvankelijk of ongegrond is verklaard, kunnen we

de bob intrekken, in plaats daarvan de NIB-beslissing herroepen, alsnog inhoudelijk beslissen op de eerste CRTV-aanvraag en die beslissing als een 6:19-besluit inbrengen in de lopende beroepsprocedure.
Wat betreft zaken waarin de werkgever een tweede CRTV-aanvraag heeft ingediend en Uitkeren op die aanvraag inhoudelijk heeft beslist over het recht van de werkgever op compensatie:
als de werkgever tegen deze inhoudelijke beslissing op de nieuwe (tweede) aanvraag bezwaar heeft gemaakt, kan dit bezwaar volgens de regelen der kunst worden afgehandeld. We gaan dan dus niet fouten die we gemaakt hebben rond de eerste aanvraag repareren, maar de tweede aanvraag inhoudelijk beoordelen. Zie verder onder ad **2**).
Ad **2**)
Actie door B&B is geboden als Uitkeren de tweede CRTV-aanvraag heeft afgewezen of niet in behandeling heeft genomen, omdat die aanvraag volgens het CRTV-coulancebeleid te laat is ingediend (namelijk niet binnen 6 weken na de NIB-beslissing) en de werkgever hiertegen in bezwaar is gekomen:
B&B dient in een lopende bezwaarprocedure m.b.t. de primaire beslissing, gericht tegen afwijzing/niet in behandeling nemen van de tweede aanvraag, alsnog de zaak inhoudelijk te behandelen en tot een afgeronde besluitvorming in bezwaar te komen. De zaak kan door B&B bij Uitkeren voor toekenningsgegevens (bijv. berekening van de compensatie) worden teruggelegd.
Dat wij de werkgever in de hierboven bedoelde zaken (waarin zowel opvraagbrief als de NIB-beslissing vóór 7 september 2020 op het werkgeversportaal zijn geplaatst) niet tegenwerpen dat hij zijn tweede CRTV-aanvraag niet binnen 6 weken na de NIB-beslissing heeft ingediend, komt doordat we -in gevallen waarin de werkgever bezwaar heeft gemaakt tegen het besluit in primo waarmee de tweede CRTV-aanvraag wegens te late indiening is afgewezen- bij de besluitvorming op de eerste aanvraag steken hebben laten vallen.
Notabene: wij realiseren ons dat we nog moeten reageren op andere categorieën bezwaarzaken, onder meer bezwaarzaken:

- tegen een afwijzing van de tweede CRTV-aanvraag wegens te late indiening (na NIB-beslissing) waarbij (de opvraagbrief en) de NIB-beslissing na 7-9-2020 op het werkgeversportaal is geplaatst; en
- buiten de bezwaartermijn ingediende bezwaren tegen een NIB-beslissing waarbij (de opvraagbrief en) de NIB-beslissing na 7-9-2020 op het werkgeversportaal is geplaatst,

al dan niet in combinatie met een beroep door de werkgever op digitale onwennigheid/onduidelijkheid.
Hierover vindt op dit moment nog overleg plaats tussen cJKC, SBK en Productontwikkeling en we gaan er van uit jullie binnenkort hierover te kunnen informeren.
Tenslotte
Deze mail is afgestemd met het Cluster Awb en zal in de JKB worden geplaatst, onder de rubriek: ‘door JKC verzonden mail’, Themapagina: ‘Compensatieregeling transitievergoeding’.
Deze mail zal tevens worden toegezonden aan SBK en Productontwikkeling OSW.
Daarbij zal kenbaar worden gemaakt dat Uitkeren als zowel de opvraagbrief, als de niet in behandeling nemen (NIB)-beslissing vóór 7-9-2020 op het werkgeversportaal zijn geplaatst:

- bij een tweede CRTV-aanvraag en Uitkeren nog een beslissing bekend moet maken, inhoudelijk op de tweede aanvraag moet worden besloten; én
- in geval van lopende bezwaarzaken gericht de afwijzing/niet in behandeling nemen van een tweede CRTV-aanvraag, van B&B het verzoek zal krijgen toekenningsgegevens aan B&B te overleggen. Dit om tot een afgeronde besluitvorming in bezwaar te komen.

Groet, [redacted].
[redacted]
Jurist JKC
UWV
JURIDISCH KENNISCENTRUM (JKC)

La Guardiaweg 94-112 / 1043 DL Amsterdam
Locatie gebouw C / AMSG2 1.31
Postbus 58285 1040 HG Amsterdam
T
F E @uwv.nl
Op woensdagen werk ik niet.

Bijlage 42

Van:
Aan:
Cc: @eiffel.nl";

Onderwerp: RE: ontslag op initiatief werknemer
Datum: maandag 15 februari 2021 16:28:35
Bijlagen:

Beste en ,
- Jullie hebben aan ons de vraag voorgelegd of jullie casus valt onder de volgende passage in het Landelijk Bericht (verder: LB) van 17 september 2020:
"Elke vorm van beëindiging van een arbeidsovereenkomst op initiatief van de werknemer die langdurig ziek is, dus in ieder geval na ontslagname of na toewijzing van een verzoek tot ontbinding aan de kantonrechter, kan compensatie worden verstrekt (mits aan alle overige voorwaarden is voldaan). Dit geldt alleen voor gevallen waarvan de startdatum ontslagprocedure ligt na de uitspraak van de HR van 8 november 2019 (ECLI:NL:HR:2019:1734)."
Ons antwoord is neen:
- het LB ziet op de arbeidsrechtelijke wijzen waarop een einde aan een arbeidsovereenkomst kan komen (bijv. door middel van wederzijds goedvinden, opzegging etc);
- met het LB is niet beoogd (buitenwettelijk) recht op compensatie in het leven te roepen als de arbeidsovereenkomst eindigt om een andere reden dan ziekte/gebrek;
- in het LB valt tevens te lezen dat aan alle overige voorwaarden (dus ook einde arbeidsovereenkomst vanwege de omstandigheid dat de werknemer wegens ziekte of gebreken niet meer in staat was de bedongen arbeid te verrichten) moet zijn voldaan.
Dus, omdat in het proces-verbaal met geen woord wordt gerept over de arbeidsongeschiktheid van werknemer, terwijl wel uitdrukkelijk wordt gerefereerd aan de beëindiging van het bij de rechter aanhangige geschil (dat het ontbindingsverzoek van de werknemer op grond van een verstoorde arbeidsverhouding betrof), kan inderdaad niet
worden gesteld dat sprake was van een beëindiging van de arbeidsovereenkomst vanwege de omstandigheid dat de werknemer wegens ziekte of gebreken niet meer in staat was de bedongen arbeid te verrichten (artikel 7:673e lid 1 onder a, ten eerste, BW).
Het bovenstaande is inderdaad conform mijn eerdere mail van 22 december 2020 welke jullie volledigheidshalve bijgaand als bijlage aantreffen.
Deze mail zal in de JKB, op de themapagina: 'Compensatieregeling transitievergoeding' worden geplaatst onder de rubriek: 'Door JKC verzonden mail'.
Groet, ook namens ,

Jurist JKC
UWV
JURIDISCH KENNISCENTRUM (JKC)
La Guardiaweg 94-112 / 1043 DL Amsterdam
Locatie gebouw C / AMSG2 1.31
Postbus 58285 1040 HG Amsterdam
T
F @uwv.nl
Op woensdagen werk ik niet.

Van:
Verzonden: maandag 8 februari 2021 16:55
Aan:
CC:
Onderwerp: ontslag op initiatief werknemer
Beste en ,

In een bezwaarzaak twijfelen wij aan de reikwijdte van een passage in het Landelijk Bericht van 17 september 2020 (zie ook LB van 30 november 2020 en het besluitenlijstje van ons overleg dd 28 augustus 2020)
Het betreft deze passage:
Ontslag op initiatief werknemer
Elke vorm van beëindiging van een arbeidsovereenkomst op initiatief van de werknemer die langdurig ziek is, dus in ieder geval na ontslagname of na toewijzing van een verzoek tot ontbinding aan de kantonrechter, kan compensatie worden verstrekt (mits aan alle overige voorwaarden is voldaan). Dit geldt alleen voor gevallen waarvan de startdatum ontslagprocedure ligt na de uitspraak van de HR van 8 november 2019 (ECLI:NL:HR:2019:1734).
Casus
In onze bezwaarzaak heeft werkgever na de ldv van 2 jaar een voorstel gedaan om de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden te beeindigen. Daar ging werknemer niet mee akkoord.
Werknemer diende vervolgens bij de rechtbank een verzoek in tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst ogv een verstoorde arbeidsverhouding. Daarbij werd naast een tv ook een billijke vergoeding gevraagd, omdat de verstoring van de arbeidsverhouding volgens werknemer aan werkgever was te wijten.
Blijkens het pv van de in die procedure gehouden zitting kwamen partijen ter beeindiging van het tussen hen bestaande geschil overeen dat de arbeidsovereenkomst werd beeindigd en dat een tv wordt betaald.
Het pv is door partijen en de rechter ondertekend.
Nu in het pv met geen woord wordt gerept over de arbeidsongeschiktheid van werknemer, terwijl wel uitdrukkelijk wordt gerefereerd aan de beeindiging van het bij de rechter aanhangige geschil (dat het ontbindingsverzoek ogv verstoorde arbeidsverhouding betrof), kan o.i. niet –zomaar- worden gesteld dat sprake was van een beeindiging van de arbeidsovereenkomst vanwege langdurige aoheid.
In de primaire beslissing is het verzoek om compensatie afgewezen nu niet is beeindigd vanwege de langdurige aoheid.
Vraag
Is het de bedoeling ook de situatie van deze casus onder de passage in het Landelijk Bericht van 17 september 2020 te laten vallen ?
Daar is wat voor te zeggen wanneer werkgever zou hebben geweigerd medewerking te verlenen aan een beeindiging vanwege de langdurige aoheid. Het door een werknemer gerichte verzoek aan de rechter zal dan immers gebaseerd zijn op goed werkgeverschap als bedoeld in het Xella-arrest. Maar dat is hier niet aan de orde. Werknemer wilde duidelijk wat anders.
Moeten we daar maar aan voorbij gaan (wg zou anders ook wel afgestraft worden voor de niet cooperatieve houding van werknemer; de billijke vergoeding is er ook niet gekomen).
Of moeten we –ook- hier de strikte regel hanteren dat moet zijn beeindigd vanwege de langdurige aoheid (zie mail van [redacted] dd 22-12-2020).
We horen graag van jullie.
Met vriendelijke groet,
[redacted]

Bijlage 43

Van:
Aan:
Cc:
Onderwerp: RE: digitale communicatie met de werkgever
Datum: woensdag 31 maart 2021 12:27:41
Bijlagen: image001.png
image002.png

Beste ,
Allereerst het volgende: De vele problemen met digitale communicatie rond CRTV, en dan met name ook de zaken die jij onder onze aandacht hebt gebracht, hebben ons nog eens naar de toepasselijkheid van het coulance beleid doen kijken. Zoals je inmiddels weet is dit geschreven met de individuele klant, de werknemer, in gedachten. We wilden hiermee voorkomen dat klanten door onwennigheid of nog onvoldoende ervaring met digitale communicatie direct 'afgestraft' zou worden wanneer hij hierdoor een belangrijk bericht miste, en daardoor benadeeld dreigde te worden. Kleine werkgevers lopen vaak tegen vergelijkbare problemen aan door gebrek aan kennis, ervaring en vooral digitale infrastructuur, vandaar dat we het coulancebeleid ook van toepassing achten op kleine werkgevers.
CRTV heeft aan het licht gebracht dat ook grotere werkgevers in de problemen kunnen komen door onwennigheid met onze digitale dienstverlening. Uit de verschillende zaken die onder ander jij ons hebt voorgelegd blijkt dat ook grote werkgevers weinig digitale routine blijken te hebben en digitale berichten missen. De keuze om geen gebruik te maken van onze notificatieservice hebben ze vaak jaren geleden gemaakt, in een tijd dat UWV nog berichten veelal op papier verstuurde.
Uit het project E-Herkenning is ook gebleken dat er een substantieel aantal werkgevers zijn die geen gebruik maken van het werkgeversportaal, en ook geen beschikking hebben over E-Herkenning.
Dit laatste betekent overigens niet dat wij niet digitaal kunnen communiceren met deze werkgevers, maar wel dat ook zij enige afstand en onwennigheid hebben ten opzichte van de digitale communicatie van UWV.
Lang verhaal kort: Wij hebben dit inmiddels overlegd met , en afgesproken dat wij het DT gaan vragen om het coulancebeleid ook van toepassing te verklaren op grote werkgevers. Dus ook voor grotere werkgevers gaat dan gelden dat zij de eerste keer dat zij door digitale communicatie in de problemen komen, wij coulance zullen betrachten.
In de door jou hieronder gepresenteerde casus heeft de werkgever de ontvangstbevestiging digitaal ontvangen op een moment dat hij nog niet verplicht was berichten in verband met de aanvraag CRTV digitaal te ontvangen. Wij kunnen ons dus niet beroepen op deze ontvangstbevestiging en dus ook niet stellen dat hij op grond van deze ontvangstbevestiging kon weten dat de communicatie over de aanvraag CRTV uitsluitend digitaal zou plaatsvinden.
In eerdere zaken hebben wij op grond van deze onduidelijkheid besloten om de termijnoverschrijding verschoonbaar te achten en ik denk dat we dit in dit geval ook moeten doen. Hierbij speelt uiteraard mee wat ik hierboven aangaf over het voorstel om het coulancebeleid ook van toepassing te verklaren op grotere werkgevers. Belangrijke overweging in dit alles is dat van ons verwacht mag worden dat wij klanten heel duidelijk informeren over onze wijze van communiceren. Wanneer wij dit niet doen, en de klant door ons gebrek aan duidelijkheid belangrijke berichten niet ziet, kunnen wij dit hem niet tegenwerpen. Uiteraard is dit anders als blijkt dat hij de berichten wel heeft gezien, maar dit lijkt hier niet het geval te zijn.
In de zaak die je gisteren voorlegde leidt bovenstaande redenering tot eenzelfde uitkomst. In die zaak zijn alle berichten, behalve de uiteindelijke beslissing waarin de aanvraag buiten behandeling wordt gelaten, van voor 7 september 2021, en geldt e.e.a. uiteraard eens te meer
Ik hoop dat je hiermee verder kan en wil je bedanken voor al je vragen op dit gebied, die zoals je hierboven ziet het een en ander in beweging hebben gebracht.
Je vraag over de CRTV bedrijfsbeëindiging wordt door beantwoord.
Met vriendelijke groet,

[redacted]

UWV
BEZWAAR EN BEROEP/ JKC
La Guardiaweg 94-114 1043 DL Amsterdam
Locatie gebouw C / AMSG2 1
Postbus 58285 1040 HG Amsterdam
T [redacted]
E [redacted]@uwv.nl

Van: [redacted]
Verzonden: donderdag 18 maart 2021 07:43
Aan: [redacted]
CC: [redacted]
Onderwerp: RE: digitale communicatie met de werkgever

Beste [redacted] en [redacted],
Bedankt voor jullie antwoord. Met de vraag bij de wat kleinere werkgever waarvoor ik je in eerste instantie mailde kunnen we verder.
Ik heb wel nog een vraag in de zaken die spelen bij de grotere werkgever. Dat betreffen inmiddels 13 zaken.
We hebben in die zaken nog wat navraag gedaan bij de primaire afdeling en alle ontvangstbevestigingen zijn digitaal en voor 7 september 2020 verzonden. De brieven om de aanvraag aan te vullen en de definitieve beslissingen zijn wel weer na 7 september 2020 verzonden.
Omdat ook de ontvangstbevestigingen digitaal waren, lijkt hier niet te spelen dat werkgever niet kon weten dat de communicatie digitaal zou plaatsvinden.
Werkgever is niet gewezen op het aanzetten van notificaties, maar dat is de eigen verantwoordelijkheid geven jullie in de eerdere mails aan.
Coulancebeleid geldt ook niet, omdat het een grotere werkgever betreft.
Kortom: Is hier reden om de termijnoverschrijding alsnog verschoonbaar te achten?
NB: De gevolgen voor de werkgever zijn best groot, omdat de nieuwe aanvragen nu allemaal te laat zijn en op grond daarvan worden afgewezen.
Ik hoor het graag, alvast weer hartelijk dank!

Met vriendelijke groet

[redacted]
Medewerker Hoger Beroep/JKC

UWV
Divisie Bezwaar en Beroep
Locatie Venlo
[redacted]
[redacted]
E-mail: [redacted]@uwv.nl

Van: [redacted]@uwv.nl>
Verzonden: vrijdag 12 maart 2021 09:26
Aan: [redacted]@uwv.nl>
CC: [redacted]@uwv.nl>; [redacted]@uwv.nl>; [redacted]@uwv.nl>
Onderwerp: FW: digitale communicatie met de werkgever

Beste [redacted],
Dank voor je vraag, die mij via [redacted] en [redacted] bereikte. Ik begreep van je dat er inmiddels meer vergelijkbare zaken bij jullie binnen zijn gekomen.
Ik neem hieronder een kopie op van mijn eerdere email over een dergelijk geval aan [redacted]. M.i. is hier niet zozeer het ontbreken van de notificatie waar het op mank gaat, maar meer dat de werkgever er niet door UWV nadrukkelijk op is

gewezen dat de correspondentie over de aanvraag CRTV, met uitzondering van de ontvangstbevestiging, digitaal plaatsvindt.
Overigens wijs ik er wel op dat het coulancebeleid primair is gericht werknemers en uitkeringsgerechtigden en niet zonder meer van toepassing is op (middel) grote werkgevers. Of er in de door jouw voorgelegde casus sprake is van een kleine werkgever, en het coulancebeleid dus van (overeenkomstige) toepassing is, kan ik niet beoordelen, maar in de 2e casus heb je het over 11 werknemers waarvoor compensatie is aangevraagd, en dat lijkt mij dus geen kleine werkgever. Van met name grotere werkgevers verwachten wij dat zij hun digitale huis op orde hebben, en dus is daar minder aanleiding voor coulance.
Ook in dit geval lijkt mij toch aangewezen de termijnoverschrijding verschoonbaar te achten, omdat UWV niet duidelijk heeft aangegeven dat de communicatie, na de schriftelijke ontvangstbevestiging, digitaal plaatsvindt. Zie verder mijn mail aan [redacted].
Tenslotte is het nog waard om te vermelden dat ik inmiddels telefonisch contact heb gehad met [redacted], en dat zij gaat bespreken met het projectteam CRTV dat het wenselijk is om helder te maken aan werkgevers dat de communicatie digitaal plaatsvindt, dat er een notificatieservice is waar zij gebruik van kunnen maken, maar dat het te aller tijde de eigen verantwoordelijkheid van de werkgever is om het werkgeversportaal te checken op nieuwe berichten. Ook wanneer ze ervoor kiezen om gebruik te maken van de notificatieservice.
Ik hoop dat bovenstaande, maar vooral onderstaande email, voldoende informatie geeft om deze zaken te behandelen. Aanvullende vragen beantwoord ik uiteraard graag.
Met vriendelijke groet,
[redacted]

Van: [redacted]
Verzonden: vrijdag 5 maart 2021 12:07
Aan: [redacted]@uwv.nl>
CC: [redacted]@uwv.nl>; [redacted]@uwv.nl>; [redacted]@uwv.nl>
Onderwerp: digitale communicatie met de werkgever

Beste [redacted],
Je vraag over digitale communicatie met de werkgever in het kader van de CRTV bereikte mij via [redacted].
Je vraag daarin hoe je moet omgaan met een werkgever die niet reageert op een digitaal verzoek om zijn aanvraag aan te vullen. Je geeft aan dat deze werkgever in 2016 het vinkje voor notificaties uit heeft gezet (of gelaten) en vraagt je af of wij de werkgever niet in de eerste (papieren) ontvangstbevestiging erop hadden moeten wijzen dat de verdere communicatie over zijn CRTV aanvraag digitaal zou plaatsvinden.
Op het moment dat deze werkgever, al dan niet bewust, ervoor koos om geen gebruik te maken van de notificatieservice, vond slechts een beperkt deel van de communicatie met werkgevers uitsluitend digitaal plaats. Nog steeds verloopt nog een aanzienlijk deel van de communicatie met werkgevers via de papieren post. Alleen berichten die vermeld staan op de bijlage bij de beleidsregel elektronische communicatie UWV moeten verplicht digitaal worden ontvangen. De berichten in het kader van de aanvragen CRTV zijn op 7 september 2020 op de bijlage geplaatst, en ik kan niet afleiden uit jouw vraag op welk moment wij de opvraag brieven op het portaal hebben geplaatst. Als dit voor 7 september 2020 was, dan geldt dat wij het bericht niet op de juiste wijze hebben verstuurd, en zijn de termijnen die in deze brieven zijn gesteld voor het aanleveren van de gevraagde informatie niet gaan lopen. Het bezwaar is dan sowieso gegrond en de aanvraag moet alsnog in behandeling worden genomen.
Als de opvraag brieven na 7 september zijn geplaatst geldt het volgende:
Wanneer er een nieuw bericht wordt bijgeplaatst op de bijlage, en dit bericht dus niet (meer) per post maar uitsluitend digitaal verzonden wordt, is het van belang om de werkgever hierop te wijzen. Dit gebeurt over het algemeen ook. Om hard vast te houden aan het standpunt dat het bericht op de bijlage staan en dus juridisch op de juiste wijze is verzonden, is het o.i. wel zaak dat werkgevers vooraf worden ingelicht dat de communicatie digitaal wordt voortgezet. Jouw vraag raakt dus de kern van het probleem, namelijk dat de werkgever er niet op is gewezen dat de communicatie verder digitaal verloopt en dat hij dus het werkgeversportaal in de gaten moet houden, en

wellicht ook nog op onze handige notificatieservice gewezen wordt.
In dit geval zou mijn advies zijn, en dat is ook in lijn met ons coulance beleid, om de termijnoverschrijding verschoonbaar te achten en de aanvraag alsnog in behandeling te (laten) nemen. Wanneer er nog stukken ontbreken zou de werkgever nog de gelegenheid geboden moeten worden zijn aanvraag aan te vullen.
Ik hoop dat je hiermee verder kunt. Mocht je nog aanvullende vragen hebben, dan hoor ik dit graag.
Met vriendelijke groet,
[redacted]
Met vriendelijke groet,

[redacted]

UWV
BEZWAAR EN BEROEP/ JKC
La Guardiaweg 94-114 1043 DL Amsterdam
Locatie gebouw C / AMSG2 1
Postbus 58285 1040 HG Amsterdam
[redacted]
E [redacted]@uwv.nl

Bijlage 44

Van:
Aan:
Cc:
Onderwerp: Toezending beoordelingskader Compensatieregeling transitievergoeding bij langdurige arbeidsongeschiktheid (CRTV LAO) en een hernieuwde uitval wegens ziekte.
Datum: maandag 21 december 2020 15:33:29
Bijlagen:
Prioriteit: Hoog

Beste collega's,

Toezending beoordelingskader

Bijgaand treffen jullie het beoordelingskader Compensatieregeling Transitievergoeding bij Langdurige Arbeidsongeschiktheid (CRTV LAO) aan.
Dit beoordelingskader schetst de werkwijze van Uitkeren én B&B in het kader van de CRTV LAO bij een hernieuwde uitval van de werknemer wegens ziekte nadat eerder het opzegverbod tijdens ziekte al een keer is doorlopen.
Omdat wij niet precies weten welke collega's zich met de uitvoering van deze regeling (gaan) bezighouden, sturen we het beoordelingskader aan alle dJKC'ers van de behandelende kantoren –alsmede aan en toe met het verzoek deze mail en bijlage door te sturen aan elke collega die bezwaar- en beroepszaken behandelt of gaat behandelen in het kader van de CRTV LAO.
Het kader kan vanaf heden worden toegepast. Deze mail en bijlage zullen vandaag eveneens worden geplaatst in de Juridische kennisbank, themapagina: 'Compensatieregeling Transitievergoeding', onder het kopje: 'Door JKC verzonden mail'.
Het spreekt vanzelf dat –als er vragen zijn- de , en contact kunnen opnemen met .

Verschillende werkwijze van Uitkeren en B&B en reden waarom

Het beoordelingskader is tot stand gekomen omdat de wet voor deze situatie geen duidelijke regels geeft. Daarnaast is gebleken dat de primaire afdeling (Uitkeren) niet in staat is het onderscheid te maken tussen passende arbeid en nieuw bedongen arbeid. Dit is voor de compensatieregeling van belang omdat voor het recht op compensatie het opzegverbod tijdens ziekte (artikel 7:670 BW) moet zijn doorlopen. De toets of al dan niet sprake is van een tweede duur voor het opzegverbod wordt door Uitkeren dus niet getoetst, maar eerst door B&B als de werkgever tegen de primaire beslissing in bezwaar komt.

Werkwijze Uitkeren bij hernieuwde uitval wegens ziekte

- Situatie 1: de werknemer doorloopt bij de eerste uitval wegens ziekte de periode van het opzegverbod tijdens ziekte van artikel 7:673e lid 1, onder a, of lid 11 BW van minimaal 2 jaar. De werknemer blijft ook na ommekomst van de duur van dit opzegverbod bij de werkgever werken (ongeacht de vraag of het passende of nieuw bedongen arbeid is). Werknemer valt voor de tweede keer wegens ziekte uit. Daarbij is niet relevant of de uitval een nieuwe ziekteoorzaak kent of niet. Wanneer de werknemer vervolgens uit dienst gaat in een periode van minder dan 2 jaar na de tweede uitval wegens ziekte bestaat geen recht op compensatie ten aanzien van de tweede uitval en wordt de hoogte van de compensatie afgetopt op de verschuldigde transitievergoeding op de dag volgend op het eindigen van de duur van het opzegverbod van de eerste ziekteperiode (in tegenstelling tot bij het recht op compensatie is voor de hoogte van de compensatie de duur van de eventuele loonsanctie uitgezonderd). Artikel 7:673e, lid 2, BW verwijst immers alleen naar artikel 7:670 lid 1, onder a, BW en niet naar lid 11 van genoemd artikel.
- Situatie 2: de werknemer doorloopt bij de eerste ziekte de periode van het opzegverbod tijdens ziekte van artikel 7:673e lid 1, onder a, of lid 11 BW van minimaal 2 jaar. De werknemer blijft ook na ommekomst van de duur van dit opzegverbod bij de werkgever werken (ongeacht de vraag of het passende of nieuw bedongen arbeid is). Werknemer valt voor de tweede keer wegens ziekte

uit. Daarbij is niet relevant of de uitval een nieuwe ziekteoorzaak kent of niet. Wanneer de werknemer vervolgens uit dienst gaat na 2 jaar na de tweede uitval wegens ziekte wordt de hoogte van de compensatie afgetopt op de verschuldigde transitievergoeding op de dag volgend op het eindigen van de duur van die 2e periode van 2 jaar.
Een bijzondere situatie doet zich voor als de werknemer een tweede duur van 2 jaar wegens ziekte heeft volgemaakt, de arbeidsovereenkomst daarna wegens ziekte wordt beëindigd en de werkgever twee verschillende berekeningen van de transitievergoeding heeft gemaakt wegens een gedeeltelijke beëindiging na afloop van de eerste ziekteperiode. Het moet dan wel gaan om een urenvermindering van minimaal 20% urenverlies welke schriftelijk is vastgelegd. Het is mogelijk dat daarbij met verschillende regimes (WWZ en WAB) gerekend moet worden, en m.n. bij toepassing van de 50+ regeling onder het oude regime, terwijl dat na de tweede periode van 2 jaar niet meer aan de orde is. Uitkeren kent dan compensatie toe op basis van die twee berekeningen. Ook al heeft in deze situatie de gedeeltelijke eindiging van de arbeidsovereenkomst jaren eerder plaatsgevonden en lijkt artikel 7:686a lid 4 en onder b BW de betaaltermijn van de transitievergoeding te beperken tot drie maanden na de gedeeltelijke eindiging, gaat UWV tot compensatie over.

- ⇨ Uitkeren zal dus, nadat een eerste duur voor het opzegverbod (eventueel verlengd op grond van artikel 7:670 lid 11 BW) tijdens ziekte is doorlopen en de werknemer vervolgens -tijdens het verrichten van werkzaamheden waarvoor recht bestaat op loon- wederom wegens ziekte uitvalt, recht op compensatie toekennen op basis van de herhaalde uitval als de werknemer na die herhaalde uitval nog minimaal 2 jaar in dienst van de werkgever blijft, en de hoogte van de compensatie aftoppen op de dag na ommekomst van de tweede periode van 2 jaar. Het voorgaande geldt ook als de dag na het verstrijken van het eerste opzegverbod tijdens ziekte is gelegen vóór 1 juli 2015.
- ⇨ Uitkeren toetst daarmee bij een herhaalde uitval wegens ziekte niet of sprake is van nieuw bedongen arbeid en dus het al dan niet ontstaan van een nieuw opzegverbod tijdens ziekte. Ingevolge artikel 7:673e lid 1, onder a, BW moet de duur van het opzegverbod ex artikel 7:670 lid 1, onder a en lid 11 BW echter volledig zijn doorlopen wil er recht bestaan op compensatie). B&B doet die toets in bezwaar en beroep wél.
- ⇨ De beleidsmatige uitzondering (zie het LB d.d. 21-10-2020; 2020-OSW-082) met als inhoud dat een eindiging van de arbeidsovereenkomst op de dag dat de werknemer 104 weken ziek is, door UWV voor het recht op compensatie wordt geaccepteerd, wordt door Uitkeren én B&B ten aanzien van de herhaalde uitval wegens ziekte niet toegepast.
- ⇨ Uitkeren berekent de hoogte van de compensatie alleen op basis van twee berekeningen nadat de werknemer een tweede duur van 2 jaar wegens ziekte heeft volgemaakt, als de arbeidsovereenkomst daarna wegens ziekte wordt beëindigd, de werkgever twee verschillende berekeningen van de transitievergoeding heeft gemaakt wegens een gedeeltelijke beëindiging van de arbeidsovereenkomst van minimaal 20% urenverlies welke schriftelijk is vastgelegd, met verschillende regimes (WWZ en WAB).

Werkwijze B&B

Al hetgeen tot nu is vermeld, zal door Uitkeren op de hierboven beschreven wijze worden uitgevoerd. In een aantal situaties kan dit echter leiden tot een (zeer) nadelige berekening van de compensatie voor de werkgever en/of een berekening welke in rechte niet verdedigbaar is.
Als werkgevers in bezwaar komen, zal B&B de toets of eventueel sprake is van nieuw bedongen arbeid, wél doen. Er ontbreekt op dit moment echter een duidelijke instructie hoe B&B die toets moet doen. Wij zullen begin volgend jaar, samen met -collega's op het hoofdkantoor, ervoor zorgen dat een dergelijke instructie er komt. Bij vragen kunnen jullie je wensen tot de . De kan desgewenst contact met ons opnemen.
Ook zal B&B in méér situaties dan alleen bij een gedeeltelijke eindiging van de arbeidsovereenkomst compensatie toekennen op basis van twee berekeningen. Dit alles kan leiden tot een andere berekening van de hoogte van de compensatie. We verwijzen hiervoor tevens naar de in bijgaande notitie, op pagina 5 en 6, opgenomen voorbeelden.

Die zaken zullen door B&B voor een herberekening aan Uitkeren worden teruggelegd. De nieuwe berekening van de compensatie zal dan door B&B in de beslissing op bezwaar worden opgenomen.
Uiteraard mag de werkgever door het instellen van bezwaar niet in een materieel slechtere positie komen te verkeren dan wanneer hij geen bezwaar zou hebben ingesteld. Om die reden mag de werkgever in de situatie dat de berekening door Uitkeren wel tot compensatie heeft geleid en door B&B niet én in de situatie dat Uitkeren aanvankelijk een hoger bedrag aan compensatie heeft toegekend dan B&B in bezwaar doet, de door Uitkeren toegekende compensatie houden. Het onverschuldigd betaalde bedrag aan compensatie wordt dus niet teruggevorderd.

- ⇨ Uitkeren zal –zoals hierboven is aangegeven- nadat een eerste duur voor het opzegverbod (eventueel verlengd op grond van artikel 7:670 lid 11 BW) tijdens ziekte is doorlopen en de werknemer vervolgens -tijdens het verrichten van werkzaamheden waarvoor recht bestaat op loon- wederom wegens ziekte uitvalt, recht op compensatie toekennen op basis van de herhaalde uitval als de werknemer na die herhaalde uitval nog minimaal 2 jaar in dienst van de werkgever blijft, en de hoogte van de compensatie aftoppen op de dag na ommekomst van laatstgenoemde periode van 2 jaar. Het voorgaande geldt ook als de dag na het verstrijken van het eerste opzegverbod tijdens ziekte is gelegen vóór 1 juli 2015.
  Als de werkgever in bezwaar komt, doet B&B de toets of sprake is van nieuw bedongen arbeid:
  - zo neen, dan is er geen 2e termijn van het opzegverbod tijdens ziekte gaan lopen. B&B zal de hoogte van de compensatie maximeren op de verschuldigde transitievergoeding op de dag volgend op het eindigen van de duur van het opzegverbod van de eerste ziekteperiode (hetgeen onverschuldigd aan compensatie is betaald, wordt dan niet teruggevorderd), tenzij het einde van genoemd opzegverbod ligt vóór 1 juli 2015:
    in dat geval bestaat wel recht op compensatie, maar deze bedraagt € 0,-;
  - zo ja, dan bestaat recht op compensatie mits de arbeidsovereenkomst na een eventueel verlengd opzegverbod is geëindigd.
    Als er sprake is van een verlengd opzegverbod en de arbeidsovereenkomst is binnen die verlenging geëindigd, bestaat n.a.v. de tweede uitval geen recht op compensatie o.g.v. art. 7:673e lid 1 onder a, BW.
    Als er geen sprake is van een verlengd opzegverbod, geldt dat de hoogte van de compensatie door B&B in dit geval niet anders berekend hoeft te worden dan Uitkeren heeft gedaan: op grond van art. 7:673e lid 2 BW wordt de hoogte immers gemaximeerd op de dag na ommekomst van een duur van 2 jaar.
- ⇨ Uitkeren berekent de hoogte van de compensatie alleen op basis van twee berekeningen nadat de werknemer een tweede duur van 2 jaar wegens ziekte heeft volgemaakt, als de arbeidsovereenkomst daarna wegens ziekte wordt beëindigd en de werkgever twee verschillende berekeningen van de transitievergoeding heeft gemaakt wegens een eerdere gedeeltelijke beëindiging (d.w.z. minimaal 20% urenverlies welke schriftelijk is vastgelegd) met verschillende regimes (WWZ en WAB).
  B&B berekent echter -als de werkgever in bezwaar komt- de hoogte van de compensatie op basis van twee berekeningen in méér situaties dan dat Uitkeren doet (zie daarvoor ook de twee voorbeelden in de notitie):
  - er is geen sprake van een gedeeltelijke beëindiging van de arbeidsovereenkomst, maar er is na ommekomst van het eerste opzegverbod tijdens ziekte sprake van hervatting in lager beloond werk/werkzaamheden met een kleinere arbeidsomvang.
    Voor de berekening van de compensatie gaat Uitkeren dan uit van de dag na ommekomst van de duur van de tweede termijn van 2 jaar. Voor het vaststellen van de hoogte van de compensatie zal Uitkeren uiteraard uitgaan van de volledige duur van het dienstverband. Voor wat betreft het loon gaat Uitkeren uit van het laatst overeengekomen (lagere) loon. Uitkeren maximeert de hoogte van de compensatie op de dag na ommekomst van 2 jaar.
    B&B zal dan toetsen of sprake is van nieuw bedongen arbeid:

• zo ja, dan start vanaf datum 2e uitval een 2e termijn van het opzegverbod tijdens ziekte. De hoogte van de compensatie wordt dan afgetopt op de dag na ommekomst van de periode van de tweede duur van 2 jaar, maar -gelijk aan de situatie dat sprake is van een gedeeltelijke eindiging van de arbeidsovereenkomst- zal compensatie op basis van twee berekeningen plaatsvinden als de werkgever ook op basis van twee berekeningen transitievergoeding heeft berekend en betaald. Als de werkgever niet transitievergoeding heeft betaald aan de hand van twee berekeningen, zal B&B dit ook niet doen: UWV betaalt immers niet meer aan compensatie dan de werkgever aan transitievergoeding heeft betaald;
• zo neen, dan is er geen 2e termijn van het opzegverbod tijdens ziekte gaan lopen. B&B zal de hoogte van de compensatie maximeren op de verschuldigde transitievergoeding op de dag volgend op het eindigen van de duur van het opzegverbod van de eerste ziekteperiode. Mocht het zo zijn dat de duur van het opzegverbod tijdens ziekte eindigt vóór 1 juli 2015, dan bedraagt de hoogte van de compensatie € 0,-.

Bijlage 45

Van:
Aan:

Onderwerp: Toezending uitspraak rechtbank Den Bosch CRTV LAO UWV is in het ongelijk gesteld Geen hoger beroep
Datum: dinsdag 21 december 2021 17:42:04
Bijlagen:

Beste collega's,
Inmiddels is in samenspraak met SBK besloten om in bijgaande uitspraak (zie de bijlage) te berusten:
kort gezegd willen we in bezwaar en beroep blijven vasthouden aan het UWV-beleid, met als inhoud dat een einde van de arbeidsovereenkomst op de laatste dag van de 104-wekenperiode door het UWV nog wordt geaccepteerd. In deze casus is één dag vóór de laatste dag van de 104-wekenperiode de arbeidsovereenkomst geëindigd.
Alhoewel we ons niet kunnen vinden in r.o. 9 van deze uitspraak, willen we daar waar een rechter aangeeft dat overduidelijk sprake is van een vergissing van de werkgever, zoals in casu, in de toekomst in vergelijkbare uitspraken berusten.
In deze casus speelde ook nog mee dat de werkgever niet tot correctie (d.m.v. een addendum) had kunnen overgaan in verband met het overlijden van de werknemer.
Deze mail zal ik plaatsen in de JKB, in de rubriek: 'door JKC verzonden mail'.
Groet,

Bijlage 46

Van: [redacted]
Aan: [redacted]
Cc: [redacted]
Onderwerp: Update 1 over de gevolgen van de uitspraak CRVB over de nultoekenningen (begin terugleggen)
Datum: vrijdag 24 juni 2022 13:18:13
Bijlagen: image001.png

Beste collega's,

Willen jullie deze mail doorsturen naar de collega's die zich bezighouden met CRTV? Dit bericht zal ook op de themapagina op de Kennisbank worden geplaatst.

*

In vervolg op onderstaand bericht van 3 juni jl. kunnen we al enige duidelijkheid geven over de nu lopende bezwaar- en beroepszaken over de nultoekenningen:

1. Terugleggen naar Uitkeren
In het systeem van Uitkeren zit nu nog een blokkade ingebouwd waardoor aanvragen waarbij het einde van het opzegverbod van twee jaar tijdens ziekte vóór 1 juli 2015 ligt, automatisch op nul worden gesteld. Deze blokkade wordt komend weekend verwijderd.
=> Dit betekent dat B&B vanaf aanstaande maandag 27 juni 2022 in sommige situaties de eerste zaken kan terugleggen bij Uitkeren met het verzoek om alsnog een berekening te maken. Dit kan via een mail aan het bekende adres [redacted]
We verzoeken jullie om in de onderwerpregel aan te geven dat het gaat om een lopende B&B-zaak over een nultoekenning.

2. De reikwijdte: dit geldt voor een beperkte groep zaken
Dit geldt op dit moment alleen voor de zaken waarin aan 2 voorwaarden is voldaan:
1- bovengenoemde tweejaarstermijn is verstreken voor 1 juli 2015 en het verlengde opzegverbod tijdens ziekte (bijvoorbeeld als gevolg van een loonsanctie) eindigt op of na 1 juli 2015; en
2- de werkgever heeft een transitievergoeding betaald van maximaal 50.000 euro of het jaarsalaris van de werknemer en de gevraagde compensatie zijn beiden hoger dan 75.000 euro.

Ad 1: als aan deze voorwaarde niet is voldaan, is mogelijk sprake van een diepslaper (zie voor een omschrijving van het begrip diepslaper onderstaande mail van 3 juni 2022). Het is nog niet duidelijk of aanvragen met diepslapers conform de nu bekende uitspraken kunnen worden afgehandeld.
Ad 2: de grens van 50.000 euro is gesteld als veilige marge. SZW moet namelijk nog de normbedragen voor de jaren vóór 2015 vaststellen. Uitgaand van de maximale compensatie in 2015 van 75.000 euro is 50.000 euro een vellige marge. Daarnaast geldt dat bij een jaarsalaris van 75.000 euro of meer, het hogere jaarsalaris de maximale compensatie is (o.g.v. 7:673 lid 2 BW).
Verzoek aan jullie is om bij bedragen tussen 50.000 en 75.000 euro de zaak nog even aan te houden. Als er een bedrag aan transitievergoeding is betaald van meer dan € 75.000, moet gecontroleerd worden of het jaarsalaris van de werknemer ook boven dit bedrag ligt. Als je hier vragen over hebt, neem dan even contact met ons op (per mail aan ons drieën).

3. De nog openstaande vragen
Helaas staan er nog enkele vragen open; dit zijn kwesties waar UWV niet zelf over kan beslissen, danwel waarvoor op dit moment meer informatie wordt opgevraagd aan de uitvoering van Uitkeren. Omdat er veelal nog overleg met de minister moet plaatsvinden, verwachten we die duidelijkheid helaas pas na de zomer. Dit betreft de

volgende onderwerpen:
- wat te doen met diepslapers en met de ambtenaren die als gevolg van de WNRA sinds 1 januari 2020 onder het BW vallen;
- wat te doen met reeds in kracht van gewijsde gegane beslissingen waarop als gevolg van de recente CRVB-uitspraken nu anders zou worden beslist;
- wat te doen met herzieningsverzoeken; en tenslotte
- wat te doen voor met werkgevers die eerder geen aanvraag hebben ingediend omdat zij meenden geen recht te hebben op compensatie.

En ook hiervoor geldt: kom je in de problemen, bijvoorbeeld door een dreigende overschrijding van de beslistermijn, neem dan even contact met ons op.

Zodra meer bekend is volgt de tweede update over dit onderwerp.

Met vriendelijke groet, mede namens [redacted] en [redacted],
[redacted]

[redacted]
.....
UWV
BEZWAAR EN BEROEP / JURIDISCH KENNISCENTRUM (JKC)
La Guardiaweg 94-112 1043 DL Amsterdam
Locatie gebouw C / AMSG2 1.31
Postbus 58285 1040 HG Amsterdam
[redacted]

Van: [redacted]
Verzonden: vrijdag 3 juni 2022 11:43
Aan: [redacted]
Onderwerp: Correctie: Uitspraak CrvB over de 'nul-toekenningen'

Beste collega's,

We hebben jullie gisteren een mail gestuurd over de 'nul-toekenningen'. We hebben deze mail op een paar punten aangepast. Zie hiervoor het geel gearceerde en de doorgehaalde tekst. We willen jullie vragen deze mail te gebruiken en de vorige te verwijderen. Excuses voor het gemak.

Met vriendelijke groet,

Beste collega's,

Zoals jullie misschien al hebben vernomen heeft de Centrale Raad van Beroep gisteren uitspraak gedaan in een zaak over een zogenaamde nul-toekenning. Dat betreft het door ons ingestelde hoger beroep tegen één van de zaken van de rechtbank Rotterdam van 28 juli 2021. In deze mail vragen we jullie om lopende zaken over dit onderwerp tot nader bericht aan te houden.

Willen jullie deze mail verspreiden onder de medewerkers die de CRTV bezwaar- en beroepszaken behandelen.

We zijn in de uitspraak in het ongelijk gesteld met betrekking tot ons standpunt over de nul-toekenning. Wel zijn we in het gelijk gesteld dat de werknemer geen belanghebbende is in een procedure over de compensatieregeling transitievergoeding bij langdurige arbeidsongeschiktheid. De Raad gaat in een nieuwsbericht op de uitspraak in. De uitspraak zelf is gepubliceerd onder ECLI:NL:CRVB:2022:1180. De Raad heeft ook uitspraak gedaan in de twee andere zaken. Die moeten we nog ontvangen en zijn nog niet gepubliceerd, maar zullen naar alle waarschijnlijkheid een vergelijkbare inhoud hebben.

Waar gaat de zaak over?
In de betreffende zaak was de ex-werknemer op 8 april 2013 wegens ziekte uitgevallen. UWV heeft aan werkgever een loonsanctie opgelegd tot 3 mei 2016. Met een vaststellingsovereenkomst is het dienstverband vervolgens per 1 september 2018 beëindigd.

Wij hebben ons in hoger beroep kort samengevat op het bekende standpunt gesteld dat uit artikel 7:673e lid 2 van het BW blijkt dat we de compensatie moeten vaststellen op het bedrag dat werkgever verschuldigd is op de dag na ommekomst van het twee jaar durende opzegverbod. Omdat deze termijn verstreken is voor 1 juli 2015 en er pas per 1 juli 2015 op grond van de wet een transitievergoeding verschuldigd is, bedraagt dit bedrag naar onze mening € 0,-.

De Raad deelt ons standpunt niet en is van oordeel dat we uit zijn gegaan van een onjuiste wetsuitleg. Uit de tekst van artikel 7:673e BW, de context en de wetsgeschiedenis ziet de maximeringstermijn van 2 jaar naar het oordeel van de Raad enkel op de hoogte van de compensatie. Het is geen extra voorwaarde voor het recht op compensatie.
De Raad vindt de uitleg die wij aan de wetsbepaling hebben gegeven tevens in strijd met het doel van de compensatieregeling om werkgevers te stimuleren slapende dienstverbanden te beëindigen.

De Raad draagt ons op een nieuwe beslissing op bezwaar te nemen.

Wat betekent dit?
We gaan uitvoering geven aan deze uitspraak.

Voor lopende zaken
Dat houdt in dat we het standpunt van de Raad gaan overnemen in lopende bezwaar- beroeps- en hoger beroepszaken. We nemen dan niet langer het standpunt in dat de hoogte van de compensatie € 0,- bedraagt, maar zullen compenseren op de wijze zoals we dat ook doen als de tweejaarstermijn na 1 juli 2015 verstreken is.

In veel van die zaken zullen we dus een (nieuwe) beslissing op bezwaar moeten nemen.

Jullie zijn voor het berekenen van de hoogte van die compensatie afhankelijk van de afdeling Uitkeren. Het systeem van Uitkeren is helaas nog niet goed ingericht op deze wijziging. Volgende week is er overleg met ICT daarover. We vragen jullie daarom de zaken tot nader bericht aan te houden.

Uiteraard is bekend dat deze zaken spoed hebben en we hopen dat jullie volgende week of de week erna verzoeken tot berekeningen neer kunnen leggen bij Uitkeren.

Als werkgevers jullie in lopende en vergelijkbare zaken bellen, kunnen jullie wel reeds aangeven dat we gaan handelen conform de uitspraak van de Raad. We kunnen nog niet aan de werkgever meegeven of zijn zaak ook onder de uitspraak valt. Het is namelijk nog niet duidelijk of de uitspraak ook van toepassing is op de zogenaamde diepslapers. Een aantal van de nog lopende bezwaar/beroepszaken zal diepslapers betreffen. Nu t.a.v. die categorie nog onduidelijkheid bestaat over de (precieze) consequenties van de uitspraak van de CRvB, zullen we in de uitlatingen richting werkgevers voorzichtig moeten zijn.

~~Indien alle informatie voorhanden is, dan kom je meteen toe aan een inhoudelijk oordeel. Het kan natuurlijk ook zo zijn dat nog ontbrekende informatie opgevraagd moet worden bij de werkgever.~~

Als je op korte termijn nog een zitting gepland hebt bij de rechtbank over dit onderwerp, neem dan even contact met ons op. ~~dan kun je meegeven dat we conform de uitspraak van de Raad een nieuwe beslissing op bezwaar zullen gaan nemen.~~

Zodra jullie verder aan de slag kunnen informeren we jullie!

Voor afgesloten zaken
Er zijn natuurlijk ook zaken afgesloten waar geen lopende procedure meer is. Als een werkgever jullie belt of schrijft met vragen over de gevolgen voor hun afgewezen aanvraag of ongegronde bezwaar/beroepszaak, kunnen jullie aangeven dat er nog overleg plaatsvindt over de gevolgen van de uitspraak voor de reeds afgesloten en onherroepelijk geworden beslissingen. Jullie kunnen aangeven dat je de werkgever terugbelt als hier meer duidelijkheid over is.

Als een werkgever een herzieningsverzoek heeft ingediend of wil indienen (bij Uitkeren), dan kunnen jullie aangeven dat op herzieningsverzoeken wordt beslist zodra er meer duidelijkheid is.

Zaken over ex-ambtenaren
De Raad heeft zich nog niet uitgelaten over de nul-toekenningen bij voormalig ambtenaren. In die zaken hebben we ons op een vergelijkbaar standpunt gesteld als de tweejaarstermijn verstreken was voor 1 januari 2020 en de (inmiddels) arbeidsovereenkomst is opgezegd op of na 1 januari 2020. Over deze zaken vindt nog overleg plaats.

Tot nader bericht vragen we je zaken over dit onderwerp aan te houden.

Zaken over diepslapers
De Raad heeft zich ook nog niet uitgelaten over de nul-toekenningen bij diepslapers. In die zaken hebben we ons op een vergelijkbaar standpunt gesteld als de tweejaarstermijn verstreken was voor 1 juli 2015 en de arbeidsovereenkomst is opgezegd op of na 1 juli 2015, en de werkgever dat voor 1 juli 2015 had kunnen doen. Tot nader bericht vragen we je de zaken over diepslapers aan te houden.

Er is sprake van een diepslaper als het opzegverbod tijdens ziekte (dus ook de periode van een eventuele loonsanctie) voor 1 juli 2015 is verstreken, en de werkgever ook de mogelijkheid had het dienstverband voor deze datum op te zeggen, maar dit pas op of na 1 juli 2015 heeft gedaan. De werkgever heeft die mogelijkheid bijvoorbeeld niet als

er nog re-integratiemogelijkheden zijn, conform artikel 7:669, lid 1 en lid 3 onder b BW.

Tot slot
Mochten er nog vragen zijn naar aanleiding van deze mail dan horen we dat graag. Ook als jullie vragen krijgen van werkgevers die jullie niet kunnen beantwoorden aan de hand van deze mail, graag een signaal.

We plaatsen deze mail ook op de Themapagina op de Juridische Kennisbank en houden jullie op de hoogte!

Met vriendelijke groet (ook namens [redacted]

[redacted]

[redacted]

UWV
BEZWAAR EN BEROEP / JURIDISCH KENNISCENTRUM
Locatie gebouw C
La Guardiaweg 94 1043 DL Amsterdam
Postbus 58285 1040 HG Amsterdam
[redacted]
[redacted]

-