

Compensatie transitievergoeding beperkt tot datum waarop werknemer twee jaar arbeidsongeschikt is

Door mr. Hafina Amziab, Onderwijsjuristen VOS/ABB – oktober 2022

Per 1 april 2020 is de [Regeling compensatie transitievergoeding](#) in werking getreden. Vanaf dat moment kunnen werkgevers een compensatieaanvraag indienen bij UWV voor de transitievergoeding die zij hebben betaald aan werknemers die wegens langdurige ziekte uit dienst zijn getreden.

De regeling geldt voor zowel oude gevallen, waarbij een transitievergoeding is betaald tussen 1 juli 2015 en 1 april 2020 na een ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid), als voor reguliere gevallen waarbij een transitievergoeding is betaald op of na 1 april 2020. Het UWV verstrekt op verzoek van de werkgever bij een beëindiging van de arbeidsovereenkomst wegens langdurige arbeidsongeschiktheid (na ten minste 104 weken ziekte) een compensatie die niet hoger kan zijn dan de wettelijk verschuldigde en door de werkgever betaalde transitievergoeding.

In het primair en voortgezet onderwijs is van de wettelijke loondoorbetalingsverplichting uit artikel 7:629 Burgerlijk Wetboek (BW) afgeweken door te bepalen dat de werknemer tijdens ziekte recht heeft op salaris tot het einde van het dienstverband. Er is derhalve ook loon verschuldigd over de opzegtermijn, waardoor deze periode meetelt voor de berekening van de hoogte van de transitievergoeding.

Het UWV stelt zich op het standpunt dat uit artikel 7:673 e lid 2 BW volgt dat de compensatie nooit hoger zal zijn dan het bedrag aan transitievergoeding dat verschuldigd was na een periode van twee jaar ziekte. Volgens het UWV is het hierbij niet relevant tot welk moment de loondoorbetalingsverplichting voortduurt. Ook de werkgeverpremies worden niet vergoed. De door de werkgever betaalde transitievergoeding is dus in de meeste gevallen hoger dan het compensatiebedrag dat het UWV uitkeert.

Aangezien de memorie van toelichting ruimte laat om artikel 7:673^e lid 2 BW anders te interpreteren dan het UWV dat doet, namelijk dat ook compensatie verleend kan worden voor de door de werkgever betaalde transitievergoeding over de periode dat het dienstverband vanwege de opzegtermijn langer heeft geduurd, hebben wij ten behoeve van onze leden namens een schoolbestuur een zaak aangespannen. De rechtbank heeft op 13 juli 2022 uitspraak gedaan.

De rechtbank is van oordeel dat het UWV het einde van de periode waarover de door de werkgever betaalde transitievergoeding moet worden gecompenseerd terecht vaststelt op de datum waarop de arbeidsovereenkomst van de zieke werknemer opgezegd mag worden,

Houttuinlaan 8 • Postbus 162 • 3440 AD Woerden

t (0348) 405 200 e welkom@vosabb.nl www.vosabb.nl en openbaaronderwijs.nu

IBAN NL63 RABO 0106 6104 57 KVK 30152007 BTW NL 8071 69 584 B01

dus na 104 weken ziekte. De rechtbank heeft daartoe aangegeven dat uit artikel 7:673e van het BW volgt dat de compensatievergoeding niet hoger kan zijn dan het bedrag aan transitievergoeding dat verschuldigd zou zijn bij het beëindigen van de arbeidsovereenkomst op de dag na het verstrijken van de periode van de wettelijke loondoorbetaling bij ziekte. Dat is dus twee jaar na de eerste ziektedag. Volgens de rechtbank biedt de wet geen ruimte voor het betoog dat ook compensatie kan worden verleend voor de door de werkgever betaalde transitievergoeding over de periode dat het dienstverband vanwege de opzegtermijn langer dan twee jaar heeft geduurd.

Hoewel wij graag een andere uitspraak hadden gezien, is het goed dat de rechtbank specifiek voor de werkgevers binnen het primair en voortgezet onderwijs duidelijkheid heeft verschaft over de vraag die in deze zaak aan de orde is gesteld.

Informatie: Onderwijsjuristen, 0348-405250 op werkdagen van 08.30 tot 12.30 uur,
onderwijsjuristen@vosabb.nl