

Compensatiefonds; stappenplan in geval van beëindiging vanwege langdurige ziekte

1. Vaststellen of de werknemer ziek uit dienst gaat en er vanwege ziekte wordt beëindigd.
2. Vaststellen hoogte transitievergoeding (TV).
3. In overleg met de (gemachtigde) van werknemer onderzoeken/ onderhandelen of de TV gemaximeerd kan worden c.q. berekend kan worden tot aan 2 jaar na de uitval wegens ziekte.
4. VSO opstellen.
5. TV uitkeren aan werknemer; bewijs van betaling en overige stukken bewaren; zie hierna.
6. Tijdig aanvragen compensatie bij UWV via formulier, dat wil zeggen z.s.m. na 1 april 2020, en uiterlijk voor 1 oktober 2020.

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

- ***dat sprake was van een arbeidsovereenkomst;***
- ***de duur van de arbeidsovereenkomst;***
- ***dat de werknemer ziek uit dienst is gegaan;***
- ***dat transitievergoeding is betaald;***
- ***hoe de berekening van de transitievergoeding heeft plaatsgevonden; en***
- ***hoe hoog de kosten van de loondoorbetaling tijdens ziekte waren.***

De werkgever zal hiertoe veelal de volgende gegevens dienen te verstrekken:

- ***De arbeidsovereenkomst met de betreffende werknemer.***
- ***Wanneer de arbeidsovereenkomst niet van rechtswege is geëindigd: bescheiden waaruit blijkt dat de arbeidsovereenkomst is beëindigd wegens langdurige arbeidsongeschiktheid.***

Dit kan zijn:

- ***de beschikking waaruit blijkt dat UWV toestemming heeft verleend voor opzegging van de arbeidsovereenkomst wegens langdurige arbeidsongeschiktheid;***
- ***de beschikking van de kantonrechter waaruit blijkt dat de arbeidsovereenkomst om die reden is ontbonden; of***
- ***de beëindigingsovereenkomst die ziet op het (na ommekomst van de periode van het opzegverbod tijdens ziekte) met wederzijds goedvinden beëindigen van de arbeidsovereenkomst wegens langdurige arbeidsongeschiktheid.***

- *Wanneer de arbeidsovereenkomst niet is opgezegd wegens langdurige arbeidsongeschiktheid na toestemming van UWV: een verklaring van de werkgever dat de werknemer ziek was op het moment dat de arbeidsovereenkomst eindigde, de periode gedurende welke de werknemer ziek is geweest en de naam van de behandelend bedrijfsarts.*
- *Het door de werkgever tijdens ziekte betaalde loon (aan de hand van loonstroken).*
- *De gegevens die gebruikt zijn om de hoogte van de transitievergoeding te berekenen.*
- *Bewijs van betaling van de (transitie)vergoeding. Bij betaling in termijnen zullen betalingsbewijzen moeten worden overlegd waaruit blijkt dat de gehele vergoeding is voldaan.*

De werkgever zal in bijzondere situaties de volgende gegevens dienen te verstrekken:

- *Indien van de transitievergoeding inzetbaarheidskosten en/of transitiekosten zijn afgetrokken, dan is de schriftelijke instemming van de werknemer nodig voor het in mindering brengen van deze kosten alsmede het betaalbewijs van de gemaakte kosten.*
- *Indien de werkgever of zijn rechtsvoorganger eerder een transitievergoeding heeft betaald aan de desbetreffende werknemer, dan dient de werkgever een betaalbewijs hiervan te overleggen.*
- *Indien de werknemer dienstverlener aan huis was, in dienst van een particulier, en minder dan 4 dagen per week onder andere huishoudelijk werk heeft verricht, dan dient de werkgever een loonstrook van de laatste maand waarin loon is betaald te overleggen.*
- *Is er sprake van een werknemer die tijdens de duur van het contract volledig of deels jonger dan 18 jaar was? Dan dient de werkgever een overzicht te overleggen van de gewerkte uren in de maanden waarin de werknemer jonger was dan 18 jaar.*
- *Als de werknemer tijdens het opzegverbod wegens ziekte, wisselende ploegentoeslag en/of overwerktoeslag heeft ontvangen, dient de werkgever alle loonstroken waarop de ploegentoeslag en/of de overwerktoeslag staat te overleggen. Dit geldt voor de laatste 12 maanden van dit opzegverbod.*
- *Indien de werknemer tijdens het opzegverbod wegens ziekte winstuitkering en/of bonus(sen) heeft ontvangen, dient de werkgever alle loonstroken waarop de winstuitkering of bonus(sen) staat te overleggen, van de laatste 36 maanden voor het einde van dit opzegverbod.*