



# Wakker worden uit een slapend dienstverband

PIETER DE RUITER

Het komt (helaas) vaak voor binnen organisaties. Werknemers die langdurig arbeidsongeschikt zijn. Niet alleen is dit uitermate vervelend voor de zieke werknemer, maar ook voor de werkgever. Deze ziet zich geconfronteerd met een wettelijke loondoorbetalingsplicht en de kosten voor het doorlopen van een adequaat re-integratietraject met de werknemer. Tijdens deze periode geldt een opzegverbod wegens ziekte. Deze periode is in beginsel twee jaar. Wanneer de werkgever geen verplichting meer heeft om het loon door te betalen en de werkgever de werknemer kan ontslaan, dan is de werkgever als klap op de vuurpijl ook nog eens de wettelijke transitievergoeding aan de werknemer verschuldigd.

Veel werkgevers, voornamelijk uit het midden- en kleinbedrijf lopen tegen deze problematiek aan. Het verschuldigd zijn van een transitievergoeding na een ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid wordt vaak als onrechtvaardig ervaren.

Gevolg hiervan is dat veel werkgevers ervoor kiezen om de arbeidsovereenkomst met een zieke werknemer na twee jaar niet op te zeggen, maar deze te laten voortduren. De werkgever is na twee jaar in principe niet meer verplicht om het loon door te betalen en de werkgever is niet gehouden om ook de transitievergoeding te betalen, omdat de arbeidsovereenkomst niet is beëindigd vanwege langdurige arbeidsongeschiktheid. Deze 'oplossing' (ook wel een 'slapend dienstverband' genoemd) wordt veelal gekozen, niet omdat een werkgever geen sentiment heeft met de zieke werknemer, maar vooral vanwege de financiële besparing van het niet uitbetalen van de transitievergoeding.

### Kanttekening

Bij het bovenstaande dient wel een belangrijke kanttekening te worden gemaakt. De werkgever dient zich er van bewust te zijn dat bij een slapend dienstverband een werknemer wel nog steeds formeel in dienst is. Indien een werknemer herstelt en weer werkzaamheden kan verrichten, is de werkgever gehouden om de werknemer te werk te stellen en het loon weer door te betalen.

Een voorbeeld: Een oudere werknemer is vlak voor het bereiken van zijn pensioengerechtigde leeftijd langdurig arbeidsongeschikt. Indien de werkgever de arbeidsovereenkomst opzegt vanwege langdurige arbeidsongeschiktheid is de werkgever gehouden een transitievergoeding aan de oudere werknemer te betalen. Deze zal bij een oudere werknemer die lange tijd in dienst is bij een werkgever, substantieel zijn. De werkgever kan ervoor kiezen om het dienstverband 'slapend' te laten voortduren. Wanneer de werkgever de arbeidsovereenkomst vervolgens opzegt vanwege het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd is de werkgever niet gehouden om een transitievergoeding te betalen. Immers bij opzegging vanwege het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd bestaat geen wettelijke verplichting tot betaling van de transitievergoeding. Bovenstaande problematiek heeft ertoe geleid dat er een soort patstelling is ontstaan. Werkgevers zeggen de arbeidsovereenkomst niet voor de pensioengerechtigde leeftijd op om te voorkomen dat ze een transitievergoeding moeten betalen en werknemers zeggen niet zelf op omdat ze anders geen aanspraak kunnen maken op een transitievergoeding. Op dit moment bestaan er in de praktijk dan ook veel slapende dienstverbanden.

Om deze patstelling te doorbreken is op 20 juli 2018 de wet van 11 juli 2018, houdende maatregelen met betrekking tot de transitievergoeding bij ontslag wegens bedrijfseconomi-

sche omstandigheden of langdurige arbeidsongeschiktheid gepubliceerd (in deze bijdrage zullen de maatregelen met betrekking tot bedrijfseconomische omstandigheden niet worden besproken).

De regering heeft bij de totstandkoming van deze wet bovenstaande problematiek erkend en komt tot de conclusie dat dit tevens in de weg lijkt te staan aan het realiseren van bestendige arbeidsrelaties. Met deze wet wordt dan ook een compensatieregeling in het leven geroepen om de werkgever te compenseren voor de betaalde transitievergoeding bij onder andere langdurige arbeidsongeschiktheid. De compensatieregeling krijgt terugwerkende kracht tot en met 1 juli 2015 en de werkgever moet die compensatie aanvragen bij het UWV. Dit betekent dat werkgever die in de periode vanaf 1 juli 2015 tot heden, de arbeidsovereenkomst met een werknemer vanwege langdurige arbeidsongeschiktheid heeft beëindigd, hierop aanspraak kan maken.

### Geen onderscheid

De compensatieregeling heeft betrekking op arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd die worden beëindigd vanwege langdurige arbeidsongeschiktheid. Ook heeft de compensatieregeling betrekking op arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd waarbij de werknemer bij het van rechtswege eindigen van de arbeidsovereenkomst, ziek is. Van doorslaggevend belang is of de werkgever een wettelijke transitievergoeding verschuldigd is en of deze ook daadwerkelijk is betaald aan de werknemer.

Het is niet zo dat een werkgever verplicht de (ontslag)route van het UWV (of eventueel de rechter) dient te volgen om volgens deze regeling aanspraak te maken op een financiële compensatie. De werkgever heeft in het kader van deze regeling ook de mogelijkheid om de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden te beëindigen. Het is hierbij wel van belang dat de geldende periode van het opzegverbod bij ziekte (in de regel: twee jaar) is verstreken.

### Beperkingen aan de hoogte

Met deze regeling is de compensatie die een werkgever kan krijgen voor een betaalde transitievergoeding na twee jaar arbeidsongeschiktheid, gemaximeerd tot:

1. De hoogte van de wettelijke transitievergoeding op grond van artikel 7:673 BW op het moment dat de wettelijke loondoorbetalingsplicht (met uitzondering van de periode van een eventueel door het UWV opgelegde loonsanctie) van de werkgever eindigt; óf
2. een bedrag aan loon dat de werkgever tijdens arbeidsongeschiktheid op grond van de arbeidsovereenkomst aan de werknemer heeft betaald.

Het is mogelijk dat er op de transitievergoeding, transitie- of inzetbaarheidskosten in mindering zijn gebracht door de werkgever waardoor een lagere wettelijke transitievergoeding aan de werknemer kon worden uitbetaald. Gecompenseerd wordt in dat geval niet alleen de betaalde transitievergoeding maar ook de hierop in mindering gebrachte kosten. Deze vergoeding is gemaximeerd tot het bedrag

aan transitievergoeding waarop de werknemer recht zou hebben op het moment dat de periode van loondoorbetaling bij ziekte eindigt.

### Praktische informatie

De compensatieregeling treedt pas per 1 januari 2020 in werking. Werkgevers kunnen de aanvragen voor 'oude' transitievergoedingen pas vanaf 1 april 2020 indienen bij het UWV. Zij moeten er dus rekening mee houden dat zij de reeds betaalde transitievergoeding in ieder geval voorfinancieren tot oktober 2020.

Bovendien worden er nog regels gesteld voor de aanvraag en verstrekking van de compensatie, waaronder de termijn waarbinnen de aanvraag moet plaatsvinden. In dit kader heeft de regering aangegeven dat zij denkt aan een termijn van zes maanden nadat de werkgever een transitievergoeding heeft betaald.

Verder is het van belang dat de werkgever voldoende aannemelijk kan maken dat hij aanspraak heeft op de compensatieregeling. Het zal in dit verband onder andere gaan om de volgende informatie:

- ▶ de arbeidsovereenkomst van de betreffende werknemer; *en*
- ▶ de beschikking waaruit blijkt dat het UWV toestemming heeft verleend voor opzegging van de arbeidsovereenkomst vanwege langdurige arbeidsongeschiktheid; *of*
- ▶ de beëindigingsovereenkomst die ziet op het met wederzijds goedvinden beëindigen van de arbeidsovereenkomst vanwege langdurige arbeidsongeschiktheid (na afloop van de periode van het opzegverbod tijdens ziekte).

Om eventuele misverstanden te voorkomen, is het om goed na te gaan op welk bedrag aan vergoeding een werkgever aanspraak kan maken en welke bescheiden hij hiervoor dient te bewaren.

De regering verwacht dat het aantal aanvragen voor een compensatie in het aanvangsjaar 4,5 keer zo hoog zullen zijn als in een 'normaal' jaar. Dit komt vooral doordat werkgevers de compensatie ook aan kunnen vragen als de arbeidsovereenkomst op of na 1 juli 2015 is geëindigd. Met deze vergoedingsregeling tracht de regering de problematiek van een slapend dienstverband op te lossen. Ik meen dat deze regeling een grote stap is in de goede richting en dat een groot deel van de slapende dienstverbanden wakker worden gemaakt om toch tot een einde te komen.

#### Bronnen

Wet: 7:673 e.v. BW

Bron: TK 2016-17, 34 699, nr. 3. (Memorie van Toelichting)



#### Over de auteur



Mr. P. de Ruyter  
Pallas Advocaten, [www.pallasadvocaten.nl](http://www.pallasadvocaten.nl)

### Regeling compensatie transitievergoeding

Op 26 februari 2019 is de Regeling compensatie transitievergoeding gepubliceerd. Werkgevers die vanaf 1 juli 2015 een langdurig arbeidsongeschikte werknemer hebben ontslagen kunnen compensatie krijgen voor de transitievergoeding. Vanaf 1 april 2020 kunnen aanvragen worden ingediend. Is de vergoeding in de periode 1 juli 2015 tot en met 31 maart 2020 betaald, dan moet de aanvraag voor 1 oktober 2020 worden ingediend. Aanvragen voor de vergoedingen betaald vanaf 1 april 2020 moeten worden ingediend binnen zes maanden na betaling. Bepalend hiervoor is het moment dat de vergoeding is afgeschreven van de rekening van de werkgever. Aanvragen die te vroeg of te laat worden ingediend worden afgewezen. Als binnen de aanvraagtermijn een incomplete aanvraag is ingediend en die aanvraag na afloop van de aanvraagtermijn, maar binnen de door UWV gestelde hersteltermijn wordt aangevuld, is sprake van een tijdig ingediende aanvraag.