

NIEUWS VAN DEZE MAAND:

HET SLAPEND DIENSTVERBAND EN DE TRANSITIEVERGOEDING



Voor u ligt 't Raedsstuk, de nieuwsbrief van **Raedshuys Bedrijfsjuristen**, uw eigen bedrijfsjurist(en). Nu wetten en regels doorlopend veranderen en uw bedrijfsvoering aan deze veranderingen veelal onderhevig is, houden wij u middels de nieuwsbrief op de hoogte van de meest relevante wijzigingen voor uw onderneming.

HET SLAPEND DIENSTVERBAND EN DE TRANSITIEVERGOEDING

Sinds de invoering van de WWZ op 1 juli 2015, heeft een werknemer die na 2 jaar ziekte wordt ontslagen, recht op een transitievergoeding. Dit is voor veel werkgevers een doorn in het oog. Er is immers al 2 jaar loon doorbetaald, zonder dat de werknemer heeft gewerkt. Veel werkgevers besluiten om deze reden om het dienstverband van de werknemer na 2 jaar ziekte in stand te laten, om niet alsnog de transitievergoeding te hoeven betalen. Dit wordt ook wel een slapend dienstverband genoemd. Maar mag dit überhaupt wel? Diverse kantonrechters hebben zich inmiddels hierover uitgelaten en recent heeft ook het Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden een vonnis hieromtrent gewezen, waarin de uitspraken van deze kantonrechters worden bevestigd.

In de zaak die bij het Gerechtshof speelde, werd een werknemer na ruim 7 jaar dienstverband ziek en na twee jaar ziekte werd aan hem een WIA-uitkering toegekend. Werkgever en werknemer gingen vervolgens in gesprek over het beëindigen van het dienstverband, waarbij werknemer weigerde om een ontslag met wederzijds goedvinden te ondertekenen en een transitievergoeding eiste. De werkgever ging met dit verzoek niet akkoord, waarop de werknemer naar de kantonrechter stapte met het verzoek om de arbeidsovereenkomst te laten ontbinden onder toekenning van een transitievergoeding. De werknemer was namelijk van mening dat er sprake was van "ernstig verwijtbaar handelen" van de werkgever omdat hij niet conform de WWZ een transitievergoeding wilde betalen. Daarnaast verzocht de werknemer nog ontbinding in verband met ernstige wanprestatie die eruit zou bestaan dat de werkgever na het tweede

ziektejaar de "slapende overeenkomst" niet heeft beëindigd. De kantonrechter ontbond in casu wel de arbeidsovereenkomst, maar kende geen transitievergoeding toe, waarop de werknemer naar het Gerechtshof stapte.

Het Hof was voorts van oordeel dat er geen verplichting voor de werkgever bestaat om een zieke werknemer te ontslaan na de periode dat de werkgever tot loondoorbetaling verplicht is (2 jaar). Zelfs als de reden voor de werkgever om niet tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst over te gaan uitsluitend was gelegen in het niet willen betalen van de transitievergoeding, was het Hof van oordeel dat ook in dat geval niet kan worden gezegd dat er sprake is van "ernstig verwijtbaar handelen of nalaten" aan de kant van de werkgever. Het Hof oordeelt dus dat het laten voortduren van een slapend dienstverband niet onrechtmatig is.

**HET HOF IS VAN OORDEEL DAT
ER GEEN VERPLICHTING
BESTAAT OM EEN WERKNEMER
NA 2 JAAR ZIEKTE TE
ONTSLAAN**

Let hierbij wel op de risico's die een slapend dienstverband met zich meebrengt. De werknemer kan immers op enig moment (deels) herstellen, waardoor je als werkgever verplicht bent om passend werk te bieden en opnieuw loon te betalen. Wordt de werknemer vervolgens weer ziek, loop je het risico dat je weer vastzit aan 2 jaar loondoorbetaling. Daarnaast lopen bij een slapend dienstverband de dienstjaren van de werknemer op, en dus ook de hoogte van de transitievergoeding als je alsnog tot ontslag over wilt gaan.

Minister Asscher van Sociale zaken en Werkgelegenheid heeft zich onlangs ook

uitgesproken over het omzeilen van de WWZ, door een slapend dienstverband aan te houden. Hij vindt enerzijds dat het omzeilen van de transitievergoeding door een dienstverband na 2 jaar ziekte in stand te houden onfatsoenlijk werkgeverschap oplevert, maar anderzijds heeft hij wel begrip voor werkgevers. Om deze reden heeft hij onlangs aangekondigd dat de WWZ op dit punt moet worden aangepast.

Naar verwachting komt er in januari 2018 een regeling om werkgevers te compenseren voor de kosten van de transitievergoeding bij een ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid. Het is nog niet volledig duidelijk hoe deze wetswijziging er uit gaat zien en of deze terugwerkende kracht zal hebben.

Doen waar je goed in bent, dát maakt het verschil!



Bezoekadres

Kloosterstraat 37
6369 AB Simpelveld
(045) 700 2100

Postadres

Postbus 21007
6369 ZG Simpelveld
info@raedshuys.nl