

HR Rendement

Dit artikel wordt u aangeboden door HR Rendement

HR Rendement is hét nieuws- en adviesmagazine voor human resources professionals bij (middel)grote, kennisintensieve organisaties. De insteek is: hoe kan een HR-manager, unitmanager of HR-specialist bijdragen aan een beter rendement van de factor arbeid in zijn organisatie. HR Rendement behandelt voornamelijk de 'harde' kant van human resources, zoals wijzigingen in wet- en regelgeving, ontwikkelingen in het arbeidsrecht, fiscaal voordelige beloningsvormen, werktijden en arbeidsomstandigheden, kosten van opleidingen en werving & selectie, implementatie van personeelsinformatiesystemen.

HR Rendement biedt u:

- veel signalerend nieuws over veranderende wet- en regelgeving;
- beknopte artikelen met veel tips die de lezer direct in de dagelijkse praktijk kan gebruiken;
- elke keer een gedegen vergelijkend warenonderzoek onder HR- dienstverleners;
- wekelijkse e-mailservice met het allerlaatste HR-nieuws;
- een aanvulling op de inhoud van elke uitgave met praktische, online tools.

Kijk voor meer informatie of een proefabonnement op www.rendement.nl/hrblad

DENK GOED NA OVER SLAPENDE DIENSTVERBANDEN

Slapend houden of wakker maken?

Heeft u langdurig zieke werknemers in uw organisatie, dan is het goed om na te denken of het verstandig is om dienstverbanden slapend te houden of niet. Per 1 april 2020 gaat de compensatieregeling voor de transitievergoeding in, maar in sommige gevallen is het goed om hierop voor te sorteren.

Als uw werknemer 104 weken ziek is en er geen uitzicht is op herstel binnen een half jaar daarna, mag u het dienstverband in principe opzeggen. Maar sinds de inwerkingtreding van de Wet werk en zekerheid (WWZ) kiezen werkgevers er steeds vaker voor om dit niet te doen.

Loonlijst

Bij ontslag bent u onder de WWZ namelijk de transitievergoeding verschuldigd. Als u het dienstverband slapend houdt (en de werknemer dus in dienst blijft), staat uw werknemer nog wel op de loonlijst, maar hoeft u geen loon meer te betalen. Over het algemeen heeft u ook geen re-integratieverplichtingen meer.

De werknemer kan na het einde van de loondoorbetalingsplicht een WIA-uitkering of WW-uitkering aanvragen. Maar dat de werknemer op de loonlijst blijft staan betekent dus ook dat hij op elk moment weer op de stoep kan staan om zijn werkzaamheden te verrichten. Dat kan natuurlijk alleen als hij daadwerkelijk arbeidsgeschikt is voor zijn functie. Bij een werknemer met een IVA-uitkering is er een minder groot risico dat hij weer bij u aanklopt. Bij de afweging om een dienstverband slapend te houden, is daarom niet alleen de hoogte van de transitievergoeding van belang, maar ook de kans op terugkeer. Neem ook in uw overweging mee of een werknemer vlak voor zijn AOW of pensioen staat, want daarna

is een transitievergoeding in ieder geval niet meer aan de orde.

Compensatie

Zoals u ook op de voorpagina kon lezen, is de Regeling compensatie transitievergoeding inmiddels definitief en in de Staatscourant gepubliceerd. In deze regeling staat dat u vanaf 1 april 2020 bij UWV een compensatie kunt aanvragen voor de (transitie)vergoeding die u aan een werknemer betaalt na twee jaar ziekte. Deze compensatie geldt met terugwerkende kracht voor werknemers die u na twee jaar ziekte heeft ontslagen sinds 1 juli 2015.

Over het deel van de transitievergoeding dat de werknemer opbouwt na 104 dagen ziekte krijgt u geen compensatie. Heeft u een werknemer met een slapend dienstverband in dienst, maar wilt u hem op termijn toch ontslaan, dan krijgt u dus niet de volledige transitievergoeding gecompenseerd.

Bewaren

U schiet de betaling van de transitievergoeding in alle gevallen voor. Het is dus niet zo dat u eerst de compensatie kunt afwachten en vervolgens de (transitie)vergoeding aan de werknemer betaalt. Om in aanmerking te komen voor de compensatie doet u er goed aan de volgende informatie zorgvuldig te bewaren:

- de arbeidsovereenkomst van de werknemer;

Geen transitievergoeding ondanks compensatie

Nu werkgevers straks in aanmerking kunnen komen voor een compensatie voor de transitievergoeding is de kans groot dat het aantal slapende dienstverbanden zal afnemen. Toch zijn er nog steeds werkgevers die hiervoor kunnen kiezen, bijvoorbeeld omdat zij de transitievergoeding niet kunnen voorschieten. Of omdat

de werkgever inschat dat de werknemer niet meer terugkomt en daarom geen reden ziet om de transitievergoeding te betalen. Ook kunnen werkgevers hiervoor kiezen als ze bang zijn dat UWV de ontslagaanvraag afwijst, omdat de werknemer bijvoorbeeld inmiddels weer arbeidsgeschikt is.

Compensatie voor de transitievergoeding

Een werkgever die een werknemer na twee jaar ziekte ontslaat, moet een (transitie)vergoeding aan hem betalen. Per 1 april 2020 kunnen werkgevers een compensatie aanvragen bij UWV voor deze (transitie)vergoeding.



Terugwerkende kracht

De compensatie voor de transitievergoeding geldt ook met terugwerkende kracht. Dit betekent dat de werkgever ook compensatie kan krijgen voor (transitie)vergoedingen die hij sinds 1 juli 2015 heeft betaald aan werknemers die hij na twee jaar ziekte heeft ontslagen.

1



Na opzegging of ontbinding

Werkgever ontslaat werknemer direct na twee jaar ziekte door opzegging via UWV, ontbinding door de kantonrechter of het niet verlengen van een tijdelijke arbeidsovereenkomst. Werkgever moet werknemer een transitievergoeding betalen.



Compensatie geldt voor de volledige transitievergoeding.

2



Na ontslag met wederzijds goedvinden

Werkgever en werknemer sluiten na twee jaar ziekte een beëindigingsovereenkomst en spreken een ontslagvergoeding af.



Compensatie bedraagt maximaal het bedrag van de transitievergoeding waar de werknemer recht op zou hebben gehad bij ontslag via de kantonrechter of UWV.

3



Na een slapend dienstverband

Werkgever houdt werknemer na twee jaar ziekte in dienst. Loondoorbetaling stopt en werkgever hoeft geen transitievergoeding te betalen. De transitievergoeding loopt ondertussen wel verder op. Ontslaat de werkgever de werknemer uiteindelijk toch, dan is de transitievergoeding hoger geworden.



De werkgever krijgt alleen compensatie voor het deel van de transitievergoeding dat de werknemer heeft opgebouwd vóór het einde van de loondoorbetalingsplicht.

- documenten waaruit blijkt dat de arbeidsovereenkomst is beëindigd wegens langdurige arbeidsongeschiktheid. Denk aan de beslissing van UWV, de vaststellingsovereenkomst of eventueel een beschikking van de kantonrechter;
- als de arbeidsovereenkomst niet is opgezegd via UWV: het complete re-integratiedossier;
- loonstroken waarop het tijdens ziekte betaalde loon staat;
- gegevens die gebruikt zijn om de hoogte van de transitievergoeding te berekenen, bijvoorbeeld datum van in- en uitdiensttreding, brutomaandloon en de leeftijd van de werknemer;
- bewijs van betaling van de transitievergoeding.

UWV gaat op een later moment nog een formulier publiceren waaruit blijkt welke documenten precies nodig zijn.

Beëindigen

Wilt u een slapend dienstverband (alsnog) beëindigen, dan kunt u hiervoor een ontslagaanvraag indienen bij UWV. U stuurt dan onder meer de WIA-beschikking – als die er is – mee. Daarnaast moet u bij de ontslagaanvraag aantonen dat er binnen een half jaar na de aanvraag geen herstel zal optreden. De bedrijfsarts moet dit onderschrijven in een verklaring die aan een aantal voorwaarden moet voldoen. Dit betekent dat u de slapende werknemer opnieuw naar de bedrijfsarts moet sturen, wat soms lastig kan zijn. Het risico bestaat bovendien dat u op dat moment weinig weet over de

huidige mate van arbeids(on)geschiktheid van de werknemer en dat de bedrijfsarts mogelijk kan oordelen dat de werknemer weer bij u aan de slag moet. Het is natuurlijk ook mogelijk om een beëindigingsovereenkomst te sluiten met uw zieke werknemer. Daaruit moet dan wel heel duidelijk naar voren komen dat er een ontslag plaatsvindt vanwege het feit dat uw werknemer meer dan twee jaar ziek is en dat er binnen een half jaar geen herstel zal optreden. Kortom: de vaststellingsovereenkomst moet de toets der kritiek volstaan om in aanmerking te komen voor de compensatie. Kies in ieder geval niet voor een verschil van inzicht of bedrijfseconomische noodzaak.

Niet verplicht

Als u sommige mediaberichten moet geloven, lijkt het erop dat u verplicht bent het dienstverband van ‘slapende’ werknemers op te zeggen. Een uitspraak van het Scheidsgerecht Gezondheidszorg van 27 december 2018 zorgde met name voor deze opschudding. Door die arbitrageinstantie is kortgezegd bindend advies uitgebracht, wat inhield dat de werkgever het dienstverband van een werknemer met een slapend dienstverband moest beëindigen. Het ging om een ernstig zieke arts die nog maar kort te leven had. De werkgever moest bij de beëindiging een transitievergoeding aan de werknemer betalen.

Uit het Burgerlijk Wetboek volgt echter nergens een verplichting tot ontslag. Uit ongeveer twintig rechterlijke uitspraken blijkt bovendien dat het slapend houden

van een arbeidsovereenkomst geen ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever of slecht werkgeverschap oplevert. De uitspraak van het Scheidsgerecht is in die zin juridisch dus niet te volgen. Een werkgever kan opzeggen als daar een redelijke grond voor is, maar is daartoe niet verplicht. Een slapende werknemer kan niet zomaar rechten ontlenen aan de uitspraak van het Scheidsgerecht. Wel startte vakbond CNV begin februari 2019 een campagne om een einde te maken aan slapende dienstverbanden. Ook Achmea Rechtsbijstand schreef voor hun verzekerden talloze werkgevers aan onder het mom van onfatsoenlijk werkgeverschap. Daarnaast kondigde Achmea aan prejudiciële vragen te stellen aan de Hoge Raad om zo duidelijkheid te krijgen over de vraag of werkgevers hun zieke werknemers slapend in dienst mogen blijven houden.

Zorgvuldig

Tot nu toe is de status echter nog steeds dat u niet verplicht bent een slapende werknemer te ontslaan. Sta wel stil bij de mogelijkheid van terugkeer van uw langdurig zieke werknemer. Met betrekking tot het ‘voorschieten’ van de transitievergoeding doet u er goed aan om de transitievergoeding te berekenen voor het moment van ontslag bij twee jaar ziekte en bij een ontslag in de loop van 2020. Sorteer voor zover mogelijk voor op het vervallen van de overgangsregeling voor vijftigplussers met lange dienstverbanden per 1 januari 2020 en eventuele wetswijzigingen in het kader van de Wet arbeidsmarkt in balans. Dit maakt voor de hoogte van de compensatie zelf niet uit, maar wel voor het bedrag dat u moet voorschieten. Houd er wel rekening mee dat hoe langer u het dienstverband in stand houdt, hoe hoger de transitievergoeding is die u aan de werknemer moet betalen en dat u dat hogere deel straks niet gecompenseerd krijgt.

Suzanne Meijers, arbeidsrechtadvocaat te Utrecht. Ze schreef een gratis e-book over hoe je omgaat met zieke werknemers, www.suzannemeijersarbeidsrecht.nl

Vakantiedagen uitbetalen mag strikt genomen niet

Houdt u het dienstverband van een werknemer na twee jaar ziekte in stand, dan bent u niet verplicht om zijn vakantiedagen uit te betalen. Sterker nog: u mag strikt genomen niet eens de wettelijke opgebouwde vakantiedagen uitbetalen, omdat de werknemer nog bij u in dienst is. De bovenwettelijke vakantiedagen mag u wel uitbetalen. Maar klopt een werk-

nemer met een slapend dienstverband bij u aan omdat hij de vakantiedagen die hij tijdens zijn normale dienstverband heeft opgebouwd alsnog wil opnemen, dan moet u tijdens deze dagen wel loon betalen.

Overigens bouwt een werknemer tijdens een slapend dienstverband geen nieuwe vakantiedagen meer op.