

LEGAL UPDATE

Slapende dienstverbanden: Hoge Raad geeft duidelijkheid over peilmoment beoordeling reële re-integratiemogelijkheid

Datum: 22 maart 2024

Op 15 maart 2024 heeft de Hoge Raad ([ECLI:NL:HR:2024:400](#)) duidelijkheid geboden over het peilmoment dat geldt voor het beroep van een werkgever op het bestaan van reële re-integratiemogelijkheden. De vraag was of dat 1) het moment is waarop het dienstverband van de werknemer slapend is geworden, of 2) het moment waarop de werknemer het beëindigingsvoorstel aan de werkgever doet. De Hoge Raad heeft geoordeeld dat dit laatste het geval is.

Xella-uitspraak

De Hoge Raad heeft op 8 november 2019 in de Xella-uitspraak een oordeel gegeven over het (moeten) beëindigen van slapende dienstverbanden. Als is voldaan aan de wettelijke vereisten voor beëindiging van de arbeidsovereenkomst wegens langdurige arbeidsongeschiktheid, moet een werkgever op grond van goed werkgeverschap instemmen met een voorstel van de werknemer tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst en de wettelijke transitievergoeding betalen.

Een uitzondering geldt als de werkgever een gerechtvaardigd belang heeft bij instandhouding van de arbeidsovereenkomst, bijvoorbeeld als er reële re-integratiemogelijkheden zijn voor de werknemer.

Uitspraak Hoge Raad 15 maart 2024

Waarover ging de zaak waarin de Hoge Raad op 15 maart 2024 uitspraak deed? Een werknemer verzocht na ruim drie jaar arbeidsongeschikt (twee jaar loondoorbetaling + 1 jaar loonsanctie) de werkgever om het dienstverband te beëindigen onder toekenning van de transitievergoeding. De werkgever ging hiermee niet akkoord, omdat er reële re-integratiemogelijkheden zouden zijn voor de werknemer. De werknemer stelde zich op het standpunt dat de werkgever in strijd handelde met goed werkgeverschap door niet in te stemmen met het beëindigingsvoorstel en startte een juridische procedure.

De peildatumdiscussie gaat over het volgende:

- De werknemer stelt dat als peildatum geldt de datum waarop het dienstverband slapend is geworden en dat er toen geen reële re-integratiemogelijkheden waren. In de WIA-beschikking werd de werknemer 53,81% arbeidsongeschikt geacht en stond dat hij enkele functies zou kunnen vervullen bij de werkgever. Ook stond daarin dat het UWV re-integratie weinig zinvol vond vanwege de leeftijd en naderende AOW. Het UWV had wel de verwachting dat de functionele mogelijkheden op langere termijn zouden kunnen toenemen.
- De werkgever stelt dat er wel reële re-integratiemogelijkheden waren op het moment dat de werknemer het beëindigingsvoorstel deed. Na ontvangst van het beëindigingsvoorstel van de werknemer (3 maanden na het einde van de loondoorbetalingsplicht), laat de werkgever namelijk de arbeidsmogelijkheden opnieuw onderzoeken. Het UWV stelt een Functionele Mogelijkheden Lijst op en acht de werknemer inzetbaar voor administratieve taken. De bedrijfsarts kan zich ook hierin vinden. De werkgever biedt de werknemer vervolgens deze passende werkzaamheden aan.

De Hoge Raad heeft geoordeeld dat als peildatum geldt het moment dat de werknemer het beëindigingsvoorstel, onder toekenning van een vergoeding ter hoogte van de wettelijke transitievergoeding, heeft gedaan. Pas vanaf dat moment kan de werkgever namelijk uit hoofde van goed werkgeverschap gehouden zijn in te stemmen met het beëindigingsvoorstel.

Heeft u vragen over slapende dienstverbanden? Of heeft u andere vragen over zieke werknemers? Neem contact op met één van onze specialisten.

Dit is een Legal Update van Priscilla de Leede.

Voor meer informatie:

Priscilla de Leede

+31 30 25 95 539

priscilladeleede@vbk.nl