

LEGAL UPDATE

Slapende dienstverbanden: toch spoedig actie vereist?

Datum: 18 november 2019

Op 8 november jl. besliste de Hoge Raad dat werkgevers verplicht zijn om in te stemmen met een voorstel van de werknemer tot beëindiging van een "slapend dienstverband". De werkgever moet volgens de Hoge Raad op verzoek van de slapende werknemer een beëindigingsovereenkomst sluiten onder toekenning van een bedrag gelijk aan de transitievergoeding. Wat betekent de uitspraak nu precies voor de praktijk?

In de komende periode zullen veel overeenkomsten tot stand komen waarin slapende dienstverbanden alsnog worden beëindigd. Dat betekent voor de lopende gevallen dus veelal een einddatum in de laatste maanden van 2019, dan wel in 2020. De aan de werknemer te betalen vergoeding wordt dan berekend per de datum waarop de werknemer 104 weken ziek was.

Echter, het bedrag dat de werkgever op grond van de Wet Compensatie Transitievergoeding kan terugvragen, hoeft helemaal niet datzelfde bedrag te zijn. Naar onze mening zal het UWV in beginsel namelijk uitgaan van de einddatum van de arbeidsovereenkomst. Met andere woorden: als de einddatum ligt in 2020, dan zal het UWV enkel de nieuwe transitievergoeding, berekend volgens de WAB, vergoeden, en die berekening valt vaak lager uit.¹ Werkgevers lijken er daarom een belang bij te hebben om spoedig een beëindigingsovereenkomst te sluiten, zodat de arbeidsovereenkomst nog in 2019 eindigt. Weliswaar zal dan veelal niet de opzegtermijn in acht kunnen worden genomen, maar dat hoeft geen bezwaar te zijn omdat bij slapende dienstverband in beginsel toch geen loon meer wordt voldaan.

Met andere woorden: hoewel het initiatief volgens de Hoge Raad bij de werknemer ligt, en de werkgever mag afwachten, lijkt dat voor de werkgever niet de beste optie. Indien de werkgever maximale compensatie wil, is direct actie vereist, zodat de arbeidsovereenkomst nog in 2019 kan aflopen.

Er is echter een alternatief denkbaar. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst namelijk ook opzeggen (na aanvraag van een ontslagvergunning of met instemming van de werknemer). In dat geval bepaalt het overgangsrecht dat – als de ontslagaanvraag of opzegging in 2019 heeft plaats gevonden – de huidige transitievergoeding van toepassing blijft, berekend per de einddatum van de arbeidsovereenkomst (dus ook als die einddatum door de opzegtermijn in 2020 ligt). In dat geval heeft de werkgever, opnieuw op grond van overgangsrecht, ook aanspraak op compensatie van de nu geldende transitievergoeding.² Bij opzegging gelden dus andere regels dan bij het sluiten van een vaststellingsovereenkomst.

Kortom, waar er in beginsel op de werkgever geen verplichting rust om slapende dienstverbanden nu actief te beëindigen (het initiatief ligt volgens de Hoge Raad bij de werknemer), kan de werkgever er dus weldegelijk belang bij hebben om de discussie met de werknemer op te zoeken en ofwel (1) een vaststellingsovereenkomst te sluiten met een einddatum in 2019, of (2) op te zeggen in 2019, waarbij

¹ Overigens is de omvang van de terug te ontvangen vergoeding hoe dan ook beperkt tot de peildatum waarop de werknemer 104 weken ziek was, of een lager bedrag indien het aan de werknemer tijdens ziekte doorbetaalde loon lager is dan de transitievergoeding.

² Bedenk wel dat de terugbetaling door het UWV berekend wordt per de datum 104 weken ziek, terwijl bij opzegging (na een ontslagvergunning of met instemming) de transitievergoeding berekend per einde dienstverband verschuldigd is.

de einddatum ten gevolge van de opzegtermijn in 2020 mag liggen. De vaststellingsovereenkomst is uiteraard de meest praktische en snelle route.

Al het voorgaande ligt uiteraard anders indien er geen noodzaak is om te beëindigen omdat de werkgever een gerechtvaardigd belang heeft bij voortzetting van de arbeidsovereenkomst. Het enige belang dat momenteel echter als voldoende zwaarwegend lijkt te worden erkend, is de omstandigheid dat er nog re-integratiemogelijkheden zijn.

Tot slot willen wij nog vermelden dat het UWV waarschijnlijk niet tot vergoeding zal overgaan indien de "slapende werknemer" betaling van de transitievergoeding in rechte heeft moeten afdwingen. De werkgever wordt dus echt gedwongen om een standpunt te bepalen rondom de slapende dienstverbanden.

Geen vergoeding voor slapende werknemers met einde wachttijd voor 1 juli 2015

Werknemers die voor 1 juli 2015 al twee jaar ziek waren, hadden destijds geen recht op een transitievergoeding en dat wordt nu niet anders. Een werkgever krijgt voor deze gevallen ook geen compensatie van het UWV. De arbeidsovereenkomsten met deze slapende werknemers hoeven niet beëindigd of opgezegd te worden en deze werknemers hebben, zolang de arbeidsovereenkomst voortduurt, dus geen recht op een transitievergoeding.

Het voorgaande is bedoeld om u te attenderen op de meest recente ontwikkelingen in dit dossier. Mogelijk doet u er als werkgever goed aan om, op basis van de huidige stand van zaken, actief te sturen op beëindiging. Houd er echter rekening mee dat een en ander nog volop in beweging is. Het is zeker niet uit te sluiten dat de regelgeving of inzichten daarover nog zullen worden bijgesteld.

Dit is een Legal Update van Pieter Mantel.

Voor meer informatie:

Pieter Mantel
+31 30 25 95 552
pietermantel@vbk.nl

Emma van Dijk
+31 30 25 95 539
emmavandijk@vbk.nl