

# Slapende dienstverbanden

Hebt u als werkgever zogeheten slapende dienstverbanden? Op grond van een uitspraak van de Hoge Raad bent u verplicht deze te beëindigen en de werknemer een transitievergoeding te betalen. Acht veelgestelde vragen op een rij.

TEKST

Esther van den Bergh



## Wat is een slapend dienstverband?

Een dienstverband dat na 104 weken arbeidsongeschiktheid niet is beëindigd, terwijl de werknemer geen werkzaamheden meer uitvoert en geen loon meer krijgt betaald. Veel werkgevers vinden het niet redelijk dat zij na twee jaar loon doorbetaling bij ziekte ook nog een transitievergoeding moeten betalen. Door het dienstverband slapend te houden, hoeven ze die niet te betalen.



## Wat houdt de Regeling compensatie transitievergoeding in?

De wetgever vond het onwenselijk dat dienstverbanden slapend worden gehouden en heeft daarom in juli 2018 de Wet compensatie transitievergoeding aangenomen. Werkgevers die na 104 weken arbeidsongeschiktheid de arbeidsovereenkomst beëindigen en de werknemer een transitievergoeding betalen, kunnen deze vergoeding vanaf 1 april 2020 terugvorderen bij het UWV. De compensatieregeling geldt met terugwerkende kracht voor arbeidsovereenkomsten met arbeidsongeschikte werknemers die zijn geëindigd op of na 1 juli 2015. De regeling geldt niet als het einde van de 104 weken arbeidsongeschiktheid vóór die datum lag. Verzoeken ter compensatie voor beëindiging van de arbeidsovereenkomsten na 1 juli 2015 kan de werkgever vanaf 1 april 2020 indienen bij het UWV.



## Wat heeft de Hoge Raad geoordeeld?

Ondanks de compensatieregeling hielden werkgevers nog veel dienstverbanden slapend. Lagere rechters oordeelden er wisselend over of dit mocht. Dit heeft ertoe geleid dat een rechter in Limburg vragen heeft gesteld aan de Hoge Raad. Die oordeelde op 8 november 2019 dat als een werknemer een verzoek doet om zijn arbeidsovereenkomst na 104 weken arbeidsongeschiktheid met wederzijds goedvinden te beëindigen, de werkgever daar als goed werkgever mee akkoord moet gaan. Dit kan alleen anders zijn als de werknemer nog reële re-integratiemogelijkheden heeft.



## Welke vergoeding moet u nu betalen?

De Hoge Raad vindt dat de werkgever de wettelijke transitievergoeding moet betalen zoals die zou hebben gegolden bij beëindiging direct na het bereiken van de 104 weken arbeidsongeschiktheid. In zaken waarin het UWV een loonsanctie heeft opgelegd, is dat de dag nadat de loonsanctie is geëindigd. Als de werkgever de transitievergoeding niet kan financieren vanwege ernstige financiële problemen, mag hij deze vergoeding in termijnen betalen of pas op 1 april 2020 betalen.



**Vragen?** Neem contact op met AAVN-advocaten via de AAVN-werkgeverslijn: 070 80 86 05, [werkgeverslijn@awvn.nl](mailto:werkgeverslijn@awvn.nl)

## Maakt het verschil of de arbeidsovereenkomst eindigt na opzegging (na verleende ontslagvergunning door het UWV) of door een beëindigingsovereenkomst?

De wet zegt niets over de transitievergoeding bij beëindiging met wederzijds goedvinden. De Hoge Raad zegt daarom dat de vergoeding beperkt is tot het bedrag dat verschuldigd is direct na 104 weken arbeidsongeschiktheid. De hoogte van de transitievergoeding bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst door opzegging na ontvangst van een ontslagvergunning van het UWV, is wél wettelijk geregeld. Dan geldt voor de opbouw de volle duur van de diensttijd – dus ook de periode waarin het dienstverband slapend was.



## Is de vergoeding die u de werknemer moet betalen steeds gelijk aan het bedrag dat de werkgever ontvangt op grond van de compensatieregeling?

Nee. De regeling kent bepaalde voorwaarden. Als de hoogte van het betaalde loon gedurende de 104 weken arbeidsongeschiktheid lager is dan de wettelijke transitievergoeding, is de hoogte van de compensatie beperkt tot de hoogte van de betaalde loonsom. Ook de periode



waarover een loonsanctie door het UWV is opgelegd, wordt niet vergoed in het kader van de regeling. In zulke gevallen moet de werkgever de werknemer wel de volledige transitievergoeding te betalen. De transitievergoeding wordt pas door het UWV gecompenseerd als deze volledig aan de werknemer is betaald. Gebeurt dat in termijnen, dan kan de werkgever pas een compensatieverzoek indienen als hij de laatste termijn aan de werknemer heeft betaald.

## Hoe om te gaan met zieke werknemers voor wie de wachttijd van 104 weken is verstreken na 1 juli 2015, maar vóór 1 januari 2020?

AAVN adviseert zo spoedig mogelijk contact op te nemen met werknemers met dienstverbanden langer dan tien jaar en die een voorstel te doen tot het beëindigen van het dienstverband vóór 1 januari 2020. Op dit moment is de opbouw van de transitievergoeding na het tiende dienstjaar hoger, met name voor werknemers van 50 jaar en ouder. Die hogere opbouw vervalt op 1 januari 2020. Dan is de transitievergoeding voor alle dienstjaren een derde maandsalaris, ongeacht de duur van het dienstverband. Wat betekent dit? Als u het dienstver-



## Wat te doen met zieke werknemers voor wie de wachttijd van 104 weken is verstreken na 1 januari 2020?

Dan betaalt u de werknemer na het verstrijken van de wachttijd van 104 weken een transitievergoeding die is gebaseerd op de rekenregels voor de transitievergoeding in 2020. Dit bedrag zal het UWV, als u voldoet aan de geldende voorwaarden, vergoeden. ●



**Esther van den Bergh**

is als advocaat arbeidrecht werkzaam voor AAVN-advocaten