

10 VRAGEN OVER SLAPENDE DIENSTVERBANDEN

Hebt u als werkgever ‘slapende dienstverbanden’? Op grond van [een recente uitspraak van de Hoge Raad](#) bent u in voorkomende gevallen verplicht deze te beëindigen en de werknemer een transitievergoeding te betalen. Gelet op de te ontvangen compensatie van het UWV en de nieuwe rekenregels voor de transitievergoeding, dient u in bepaalde gevallen vóór 1 januari 2020 in actie te komen! AWWN-advocaten heeft de 10 meest gestelde vragen voor u op een rij gezet.

1. Wat is een slapend dienstverband?

Een slapend dienstverband is een dienstverband dat na 104 weken arbeidsongeschiktheid niet is beëindigd, terwijl de werknemer geen werkzaamheden meer uitvoert en er geen loon meer wordt betaald. Veel werkgevers vonden het niet redelijk dat na twee jaar loondoorbetaling bij ziekte ook nog een transitievergoeding betaald moest worden. Door het dienstverband slapend te houden, hoefden ze geen transitievergoeding te betalen.

2. Wat houdt de Regeling compensatie transitievergoeding in?

De wetgever vond het onwenselijk dat dienstverbanden slapend werden gehouden en heeft daarom in juli 2018 de Wet compensatie transitievergoeding aangenomen. Op grond van deze wet kunnen werkgevers die na 104 weken arbeidsongeschiktheid de arbeidsovereenkomst beëindigen en de werknemer een transitievergoeding betalen, de betaalde transitievergoeding met ingang van 1 april 2020 bij het UWV terugvorderen. Deze wet is nader uitgewerkt in de [Regeling compensatie transitievergoeding](#).

De compensatieregeling geldt met terugwerkende kracht voor arbeidsovereenkomsten met arbeidsongeschikte werknemers die zijn geëindigd op of na 1 juli 2015. De compensatieregeling geldt niet als het einde van de 104 weken arbeidsongeschiktheid vóór 1 juli 2015 lag. Verzoeken ter compensatie voor beëindiging van de arbeidsovereenkomsten vanaf 1 juli 2015 [kan de werkgever vanaf 1 april 2020 bij het UWV indienen](#).

Hiervoor dient u het formulier ‘Aanvraag compensatie transitievergoeding’ in te vullen. Dit formulier staat vanaf 1 april 2020 in het werkgeversportaal op [uwv.nl](#). U kunt alleen nog toegang krijgen tot het werkgeversportaal door middel van eHerkenning. Vraag dit daarom tijdig bij het UWV aan.

3. Wat heeft de Hoge Raad recentelijk geoordeeld over slapende dienstverbanden?

Ondanks de bekendmaking van de compensatieregeling hielden werkgevers nog veel dienstverbanden slapend. Ook oordeelden de lagere rechters wisselend over de vraag of werkgevers de dienstverbanden slapend mochten houden. Dit heeft ertoe geleid dat een rechter in Limburg vragen heeft gesteld aan de Hoge Raad. De Hoge Raad heeft op 8 november 2019 geoordeeld dat, indien 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 anders zijn indien de werknemer nog reële re-integratiemogelijkheden heeft. ¹

4. Welke vergoeding moet de werkgever volgens de Hoge Raad aan de werknemer betalen?

De Hoge Raad heeft geoordeeld 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. Indien de werkgever de transitievergoeding niet kan voorfinancieren vanwege ernstige financiële problemen, mag de werkgever de transitievergoeding in termijnen of pas op 1 april 2020 betalen.

5. Maakt het verschil of de arbeidsovereenkomst wordt opgezegd (na verleende ontslagvergunning door het UWV), of door een beëindigingsovereenkomst wordt beëindigd?

De wet zegt niets over de transitievergoeding bij een beëindiging met wederzijds goedvinden. De Hoge Raad kon daarom oordelen 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 wel wettelijk geregeld. Dan geldt voor de opbouw de volle duur van de diensttijd, dus ook de periode waarin het dienstverband slapend was.

6. Is de vergoeding die de werkgever de werknemer moet betalen in alle gevallen gelijk aan het bedrag dat de werkgever ontvangt op grond van de Regeling compensatie transitievergoeding?

Nee, dat is niet het geval. De Regeling compensatie transitievergoeding kent bepaalde voorwaarden. Zo wordt de periode waarover een loonsanctie door het UWV is opgelegd, niet vergoed in het kader van de Regeling compensatie transitievergoeding. De werkgever dient in dergelijke gevallen wel de volledige transitievergoeding aan de werknemer te betalen. De transitievergoeding wordt pas door het UWV gecompenseerd als de transitievergoeding volledig aan de werknemer is betaald. Indien de transitievergoeding in termijnen aan de werknemer wordt betaald, dient de werkgever de laatste termijn eerst te betalen aan de werknemer, alvorens hij een verzoek tot compensatie kan indienen. Indien niet de volledige transitievergoeding is betaald, krijgt de werkgever geen hogere compensatie dan het bedrag aan vergoeding dat hij daadwerkelijk heeft betaald. Oorspronkelijk zou de vergoeding niet hoger zijn dan het brutoloon dat de werkgever heeft betaald tijdens de ziekteperiode. Dit kan echter onbedoelde effecten

¹ Deze vragenlijst is opgesteld op basis van het arrest van de Hoge Raad van 8 november 2019. Nog niet bekend is hoe lagere rechters hiermee om zullen gaan. Nieuwe rechtspraak zou ertoe kunnen leiden dat sommige antwoorden (gedeeltelijk) worden gewijzigd.

hebben bij uitkeringen en subsidies tijdens die ziekteperiode die bedoeld zijn om werkgevers te stimuleren werknemers met een ziekteverleden of handicap in dienst te nemen. De minister heeft daarom meegedeeld eerst nader te willen onderzoeken met welke uitkeringen en subsidies rekening moet worden gehouden bij de maximering van het compensatiebedrag. De maximering op het loon dat in de twee ziektejaren is betaald, gaat daarom voorsnog niet door.

6a. Krijgt de werkgever de transitievergoeding gecompenseerd als de werknemer zelf een verzoek doet?

De minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid [heeft per brief van 13 december 2019 bevestigd](#) dat bij een beëindiging op grond van de uitspraak van de Hoge Raad, dus op verzoek van de werknemer, de werkgever voor compensatie van de betaalde transitievergoeding in aanmerking komt.

6b. Mag de einddatum van de arbeidsovereenkomst ook in 2020 liggen om compensatie volgens de systematiek van 2019 te houden?

Ja, in diezelfde brief van 13 december geeft minister Koolmees aan dat het voldoende is dat de werkgever vóór 2020 de beëindigingsovereenkomst sluit om voor compensatie volgens de oude berekeningssystematiek in aanmerking te komen. Het einde van de arbeidsovereenkomst mag in 2020 liggen. Er is geen overgangsrecht. Per 1 januari 2020 wijzigt de berekeningssystematiek voor de transitievergoeding. Er moet wel een in 2019 getekende vaststellingsovereenkomst liggen. Een aanbod van de werkgever is niet voldoende. A/s het niet lukt om met de werknemer tijdig tot overeenstemming te komen over een beëindigingsovereenkomst, kan er ook voor worden gekozen om een ontslagvergunningsprocedure bij het UWV te starten voor 1 januari 2020.

7. Hoe moet worden omgegaan met zieke werknemers voor wie de wachttijd van 104 weken is verstreken na 1 juli 2015, maar vóór 1 januari 2020?

Wij adviseren om zo spoedig mogelijk contact op te nemen met werknemers met dienstverbanden langer dan tien jaar en hun een voorstel te doen tot het beëindigen van het dienstverband vóór 1 januari 2020. Nu is de opbouw van de transitievergoeding na het tiende dienstjaar hoger, met name voor werknemers van 50 jaar en ouder. De hogere opbouw vervalt per 1 januari 2020. Dan is de transitievergoeding voor alle dienstjaren een derde maandsalaris, ongeacht de duur van het dienstverband.

Dat betekent het volgende. Als u ook daadwerkelijk in 2019 de ontslagprocedure bij het UWV bent begonnen of de vaststellingsovereenkomst in 2019 is ondertekend, zal het UWV de betaalde transitievergoeding in het kader van de compensatieregeling vergoeden op basis van de rekenregels van 2019. Ook als u in 2020 de transitievergoeding betaalt. Wacht u tot na 31 december 2019 met het beëindigen van de arbeidsovereenkomst, dan zult u voor deze dienstverbanden van het UWV

een lagere compensatie ontvangen. Want u krijgt als werkgever bij einde van de arbeidsovereenkomst na 31 december 2019 niet de hogere transitievergoeding gecompenseerd terwijl u deze hogere vergoeding wel moet betalen volgens de Hoge Raad, als vóór 1 januari 2020 de wachttijd van 104 weken is verstreken.

De afspraken dient u in een vaststellingsovereenkomst vast te leggen. Haast is dus geboden! [AWVN-advocaten kan u hierbij ondersteunen](#).

8. Wat moet u doen met zieke werknemers voor wie de wachttijd van 104 weken is verstreken na 1 januari 2020?

In dat geval betaalt u de werknemer na het verstrijken van de wachttijd van 104 weken een transitievergoeding gebaseerd op de rekenregels voor de transitievergoeding in 2020. Dit bedrag zal door het UWV, indien u voldoet aan de geldende voorwaarden, worden vergoed.

9. Dient u in te stemmen met een verzoek van medewerkers tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst, voor wie de wachttijd van 104 weken is verstreken, maar die bijna pensioengerechtigd zijn?

De Hoge Raad heeft geoordeeld dat het bijna bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd geen geldige reden is om niet in te stemmen met een verzoek van de werknemer om met wederzijds goedvinden de arbeidsovereenkomst te beëindigen onder toekenning van de wettelijke transitievergoeding.

10. Hebben werknemers bij einde dienstverband recht op uitbetaling van vakantiedagen?

Openstaande, maar niet-genoten vakantiedagen dient u in het kader van de eindafrekening aan de werknemer te vergoeden. Deze vakantiedagen zijn opgebouwd tot het moment waarop de werknemer 104 weken arbeidsongeschikt was (in het geval van een loonsanctie, tot einde loonsanctie). De vakantiedagen vertegenwoordigen een waarde alsof de werknemer bij de einddatum van de arbeidsovereenkomst volledig arbeidsgeschikt zou zijn geweest.