

22 OKT 2019

Column: Wet compensatie transitievergoeding schudt slapende dienstverbanden op

Eind 2018 werd een ziekenhuis veroordeeld tot opzegging van het dienstverband met een ernstig zieke medisch specialist. Dit na drie jaar arbeidsongeschiktheid en betaling van de wettelijke transitievergoeding. Sindsdien is een aantal rechterlijke uitspraken gedaan met wisselende uitkomst.

[Bewaren](#)

De loondoorbetalingsverplichting en het opzegverbod eindigen na twee jaar ziekte. Dan kan een dienstverband worden beëindigd. Sinds de invoering van de Wet werk en zekerheid (1 juli 2015) dient ook na twee jaar ziekte een transitievergoeding te worden betaald. Beëindiging van een dienstverband na twee jaar ziekte is echter geen wettelijke verplichting. De betaling van een transitievergoeding kan voor een werkgever reden zijn om het dienstverband *slapend* te houden.

Met de introductie van de Wet compensatie transitievergoeding en de bijbehorende regeling kunnen werkgevers vanaf 1 april 2020 onder omstandigheden bij ontslag na twee jaar ziekte bij het UWV compensatie aanvragen, ook voor transitievergoedingen betaald vanaf 1 juli 2015.

Oordeel Hoge Raad

De kantonrechter in Limburg zag in dit alles aanleiding om de hoogste rechter, de Hoge Raad, te vragen hoe met deze slapende dienstverbanden om te gaan. Recent heeft de advocaat-generaal hierover aan de Hoge Raad advies uitgebracht. De advocaat-generaal acht een werkgever in beginsel verplicht om op verzoek van een langdurig arbeidsongeschikte werknemer een slapend dienstverband te beëindigen onder betaling van een transitievergoeding. Het argument dat betaling van een transitievergoeding hoge kosten voor de werkgever met zich brengt, acht de advocaat-generaal in het licht van de Wet compensatie transitievergoeding niet (langer) reëel. Behoud van het dienstverband louter om betaling van de transitievergoeding te ontlopen getuigt niet van goed werkgeverschap.

Gerechtvaardigd belang bij instandhouding dienstverband

Dit neemt niet weg dat naar het oordeel van de advocaat-generaal onder omstandigheden de werkgever een gerechtvaardigd belang kan hebben om de arbeidsongeschikte werknemer toch in dienst te houden. Daarbij kan gedacht worden aan de situatie dat:

- reële re-integratiemogelijkheden voor de werknemer bestaan;
- (in de periode tot 1 april 2020) de werkgever vanwege het voorfinancieren van de transitievergoeding in financiële problemen komt;
- transitievergoeding niet (geheel of gedeeltelijk) gecompenseerd wordt;
- mogelijke andere belangen bij het in dienst houden van de werknemer bestaan, dan de *enkele* wens om de transitievergoeding niet te hoeven betalen.

Wanneer de Hoge Raad uitspraak doet en of de Hoge Raad daarbij het advies van de advocaat-generaal volgt, is nog niet bekend.

Gezien de strekking van het advies lijkt het verstandig – met name nu 1 april 2020 nadert – om eventuele *slapende* dienstverbanden binnen uw instelling aan de hand van het vorengaande nog eens te beoordelen en zo nodig op te schudden.

Debby Kolk, KBS Advocaten N.V.