

Nieuwe regels per 1 april 2020

COMPENSATIEREGELING TRANSITIE-VERGOEDING EN SLAPEND DIENSTVERBAND

Op 18 februari 2019 is de regeling voor de compensatie van de transitievergoeding bij een einde van de arbeidsovereenkomst na langdurige arbeidsongeschiktheid in de Staatscourant¹ gepubliceerd. Een schoolbestuur kan deze vergoeding terug laten betalen door het UWV vanaf 1 april 2020, ook voor gevallen vanaf 1 juli 2015. Welke vereisten gelden daarvoor en zijn er nog situaties waarin een ‘slapend dienstverband’ zinvol is?

De regeling voor de compensatie van de transitievergoeding geldt vanaf 1 april 2020 en is het gevolg van de wetwijziging van 11 juli 2018 met betrekking tot de transitievergoeding bij langdurige ziekte². Op basis van die nieuwe wet kan een werkgever het UWV verzoeken compensatie ter hoogte van de transitievergoeding die het schoolbestuur heeft betaald bij ontslag vanwege ziekte of arbeidsongeschiktheid. Dit geldt voor de beëindiging van een tijdelijk en een vast dienstverband, dit laatste via opzegging middels een ontslagvergunning van het UWV of op grond van wederzijds goedvinden middels een vaststellingsovereenkomst. Er moet altijd sprake zijn van ontslag dat plaatsvond vanaf 1 juli 2015, omdat op toen de transitievergoeding verplicht werd gesteld met de invoering van de Wet Werk en Zekerheid (WWZ). Ook als een vergoeding is betaald voor deeltijdontslag en gedeeltelijke herplaatsing, kan een compensatie worden verstrekt. Om in aanmerking te komen voor de compensatie moet een schoolbestuur een aanvraag indienen bij het UWV via een digitaal formulier dat het UWV ter beschikking stelt. Het UWV moet binnen acht weken (voor oude gevallen geldt zes maanden, zie hierna) na ontvangst beslissen. Lukt het niet binnen deze termijn, dan informeert het UWV de werkgever hierover. Wordt de aanvraag afgewezen dan is hoger beroep mogelijk bij de Centrale Raad van Beroep.

OUDE GEVALLEN

Dient het schoolbestuur de aanvraag te laat in, dat is na zes maanden gerekend vanaf de dag dat de transitievergoeding is verstrekt, dan kent het UWV geen aanvraag toe. Oude gevallen, waarin aan de werknemer de transitievergoeding is verstrekt tussen 1 juli 2015 en 1 april 2020, kunnen echter nog tot 1 oktober 2020 worden ingediend. Dien een compensatieverzoek voor betaalde transitievergoedingen na langdurige ziekte van vóór 1 april 2020 dus tijdig in.

Kiest het schoolbestuur ervoor de transitievergoeding in termijnen uit te betalen, dan kan het een aanvraag voor compensatie indienen na de laatste betaling. Als moment van betaling is de datum waarop de vergoeding van de rekening van het schoolbestuur is afgeschreven bepalend.

DOCUMENTEN

Om te beoordelen of recht bestaat op compensatie, moet het UWV in ieder geval de volgende zaken ontvangen:

1. Een afschrift van de arbeidsovereenkomst.
2. Een overzicht van de staat van dienst (ook van eventuele rechtsvoorgangers) om aan te tonen hoe lang de arbeidsovereenkomst heeft geduurd.
3. Duidelijk moet zijn dat de werknemer ziek uit dienst is gegaan³. Is de arbeidsovereenkomst niet van rechtswege afgelopen, dan moet het schoolbestuur stukken overleggen waaruit blijkt dat de arbeidsovereenkomst is beëindigd wegens langdurige arbeidsongeschiktheid. Het gaat hier om de beschikking van het UWV waaruit blijkt dat het UWV toestemming heeft verleend voor het ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid, de beschikking van de kantonrechter waaruit blijkt dat de arbeidsovereenkomst om die reden is ontbonden of de vaststellingsovereenkomst die ziet op het met wederzijds goedvinden beëindigen van de arbeidsovereenkomst wegens langdurige arbeidsongeschiktheid.
4. De werkgever moet inzichtelijk kunnen maken hoe de transitievergoeding is berekend en hoe hoog de kosten van de loondoorbetaling tijdens ziekte zijn geweest.

SLAPEND DIENSTVERBAND PASSÉ?

Sinds de inwerkingtreding van de WWZ komt het voor dat werkgevers een dienstverband niet beëindigen, ook niet bij duurzame arbeidsongeschiktheid, om te voorkomen dat zij de transitievergoeding moeten uitkeren. Dit is een ‘slapend

MR. NOOR DIETVORST

is advocaat bij Cascade advocaten, n.dietvorst@cascadeadvocaten.nl



dienstverband', waarbij de werknemer geen arbeid verricht. De cao PO schrijft voor dat de loondoorbetalingsplicht (70 procent na één jaar ziekte) doorloopt tot aan het ontslag. Wat wél mag, is de WIA-uitkering van het UWV in mindering brengen op het salaris. De loondoorbetaling leidt niettemin tot extra lasten, omdat de werkgever sociale premies en pensioenafdrachten moet doorbetalen.

Het slapende dienstverband na twee jaar ziekte werd in de jurisprudentie tot nu toe toelaatbaar geacht. Recente uitspraken van het Scheidsgerecht Gezondheidszorg⁴ en ook de rechtbank Den Haag⁵ slaan op dit punt een andere weg in. Volgens de rechtbank blijkt uit de nieuwe compensatieregeling dat slapende dienstverbanden niet kunnen voortbestaan. Bij de bespreking van het wetsvoorstel getuigt deze situatie volgens de toenmalige minister van SZW zelfs van onfatsoenlijk werkgeverschap. Door de nieuwe wet is er nu geen aanleiding meer een arbeidsovereenkomst nog in stand te houden na 104 weken loondoorbetaling wegens ziekte⁶. Uit de brief van de minister van SZW van 7 november 2018⁷ moet de compensatieregeling de prikkel wegnemen om slapende dienstverbanden in stand te houden. De rechtbank Den Haag vindt wel dat de omstandigheden van het geval per situatie moeten worden beoordeeld. In de onderhavige situatie was sprake van duurzame arbeidsongeschiktheid gezien de medische vooruitzichten en de toekenning van een IVA-uitkering. De werknemer bekleedde de functie van statutair directeur van een zorginstelling en claimde een transitievergoeding van €150.067,- bruto. Ze had de AOW-leeftijd bijna bereikt. Het enige belang dat de werkgever concreet aanvoerde om de arbeidsovereenkomst in stand te laten was een financieel belang. De werkgever stelde dat zij en andere werkgevers de compensatie uiteindelijk zelf financierden, omdat terugbetaling plaatsvindt vanuit het Algemeen werkloosheidsfonds dat wordt gevoed door werkgeversbijdragen. De werkgever had er samen met andere werkgevers belang bij dat de aanspraak op compensatie beperkt bleef, zodat de financiële middelen aan de zorgsector konden worden besteed. De rechtbank Haag ging hier niet in mee. Dit belang legt het af tegen het belang van langdurig zieke werknemers die na twee jaar mogen rekenen op de uitbetaling van de transitievergoeding. En deze vergoeding is ook bedoeld voor werknemers

die vlak voor hun AOW-leeftijd zitten⁸. Opvallend is dat de rechtbank Overijssel anders oordeelde. In de uitspraak van 21 maart 2019 bepaalde deze rechtbank dat de invoering van de wet- en regelgeving omtrent de compensatie van de transitievergoeding geen verandering aanbrengt in de keuze- en beleidsvrijheid van de werkgever om een arbeidsovereenkomst na twee jaar ziekte wel of niet te beëindigen. Er staat immers vóór 1 april 2020 nog niet vast of het verzoek wel of niet wordt gehonoreerd. Dat betekent dat een werkgever aanzienlijke bedragen moet voorfinancieren. In dit geval speelde ook dat de werknemer vóór 1 april 2020 de AOW-gerechtigde datum had bereikt. De rechtbank overwoog nog dat slapende dienstverbanden ná 1 april 2020 wel degelijk kunnen leiden tot ernstige verwijtbaarheid aan de kant van de werkgever.

CONCLUSIE

Een aanvraag voor compensatie van de transitievergoeding bij langdurige arbeidsongeschiktheid voor oude gevallen moet u tijdig, tussen 1 april 2020 en 1 oktober 2020, indienen. Transitievergoedingen die na 1 april 2020 worden uitgekeerd, moet u binnen zes maanden bij het UWV indienen. Ga in uw administratie na om welke gevallen het gaat sinds 1 juli 2015 en onderzoek tijdig of u voldoet aan alle eisen. Slapende dienstverbanden lijken vanaf heden passé al worden de omstandigheden per zaak beoordeeld. *BSM*

Noten

- 1 Staatscourant 2019, 10547.
- 2 Stb. 2018, 234.
- 3 Verstrekking van medische gegevens van een oud-werknemer door de werkgever aan het UWV moet in overeenstemming zijn met de AVG.
- 4 Scheidsgerecht Gezondheidszorg 27 december 2018, SG KG 18/24.
- 5 Rechtbank Den Haag, vonnis in kort geding d.d. 28 maart 2019, zaaknr. C/09/569762 / KG ZA 19/238.
- 6 TK 2016-2017, 1328.
- 7 TK 2018-2019, 34352, nr. 136.
- 8 HR 5 oktober 2018, ECLI:NL:HR:2018:1845.
- 9 Rechtbank Overijssel, 21 maart 2019, ECLI:NL:RBOVE:2019:1021.