
RECHT OP TRANSITIEVERGOEDING BIJ DEELTIJDONTSLAG EN HERPLAATSING?

Wanneer een werknemer langdurig arbeidsongeschikt raakt, is het vaak zo dat hij of zij vanwege de ziekte uiteindelijk minder uren en/of in een lagere functie gaat werken. Ook in het primair en speciaal onderwijs komt dat geregeld voor. Over de vraag of de werkgever aan die werknemer dan een transitievergoeding moet betalen, is inmiddels uitgebreid geprocedeerd. Naar aanleiding van een recente uitspraak van de Hoge Raad hierover in de rubriek Juridisch nu een voorlopige tussenstand.

De transitievergoeding is verschuldigd indien de werknemer twee jaar of langer in dienst is geweest en de werkgever het (tijdelijke) dienstverband niet voortzet, opzegt of laat ontbinden via de kantonrechter. Bij beëindiging van het dienstverband wegens het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd, ernstig verwijtbaar gedrag van de werknemer, beëindiging met wederzijds goedvinden en beëindiging op verzoek van de werknemer (tenzij er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever) is de werkgever niet verplicht de transitievergoeding te betalen. Dat hij de transitievergoeding bij twee jaar dienstverband moet betalen, was duidelijk. Of hij ook moet betalen bij deeltijdontslag en herplaatsing is niet af te leiden uit de wet- en regelgeving. Vanzelfsprekend procederen werknemers over het recht op een transitievergoeding in deze situaties. In twee gevallen, die beide in het onderwijs speelden, is zelfs doorgeprocedeerd tot aan de Hoge Raad. Ik ga hier verder in op de zaken waarbij onderwijswerknemers stelden aanspraak te maken op een transitievergoeding op grond van deeltijdontslag dan wel herplaatsing.

DEELTIJDONTSLAG

Zoals u wellicht bekend is, is deeltijdontslag juridisch niet mogelijk. In het geval van deeltijdontslag wordt een werknemer ontslagen uit het gehele dienstverband en voor een deel van de betrekkingsovername opnieuw in dienst genomen. 'Dan is er sprake van ontslag en heeft de werknemer recht op de transitievergoeding.' Dit was het standpunt van de beide werknemers in bovenstaande kwesties.

In de zaak van Onderwijsstichting A¹ was de werknemer twee jaar arbeidsongeschikt geweest. Het UWV had beslist dat de werknemer voor 43,83 procent arbeidsongeschikt was en recht had op een WIA-uitkering. De stichting heeft vervolgens een brief gestuurd aan de werknemer met de

mededeling dat zij het dienstverband beëindigt en de werknemer tegelijkertijd in dezelfde functie benoemt voor de werktijdfactor 0,55. De werknemer kreeg een akte van ontslag en een akte van benoeming. Na een procedure bij de kantonrechter en het gerechtshof heeft de Hoge Raad uitspraak gedaan in deze zaak. Volgens de Hoge Raad voorziet de wetgeving niet in een gedeeltelijke transitievergoeding, omdat het wettelijk stelsel geen deeltijdontslag kent. Wel moet de werkgever de mogelijkheid van deeltijdontslag met daaraan gekoppeld een gedeeltelijke transitievergoeding

ONDERWIJSMEDEWERKERS PROCEDEERDEN TOT AAN DE HOGE RAAD

aanvaarden, indien sprake is van een substantiële en structurele vermindering van de arbeidstijd van de werknemer. Voorbeelden die de Hoge Raad geeft, zijn 'het noodzakelijkerwijs gedeeltelijk vervallen van arbeidsplaatsen wegens bedrijfseconomische omstandigheden en blijvende gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid van de werknemer.' Van een substantiële en structurele vermindering is volgens de Hoge Raad sprake als zich een vermindering van de arbeidstijd met 20 procent of meer voordoet en de verwachting is dat die vermindering blijvend is. Hoe de beëindiging van een gedeelte van de arbeidstijd heeft plaatsgevonden, is niet van belang². Alhoewel de uitspraak van de Hoge Raad vrij duidelijk is, blijft een aantal vragen toch onbeantwoord. Bij deeltijdontslag krijgt de werknemer bijvoorbeeld een gedeeltelijke transitievergoeding. Indien de werknemer na verloop van tijd wordt ontslagen, heeft deze wederom recht op een transitievergoeding³. De optelsom van de transitievergoedingen kan boven de maximale transitievergoeding

MR. ARZU YANDERE

is advocaat bij Cascade advocaten,
e-mail: a.yandere@cascadeadvocaten.nl



uitkomen. Kan de werknemer aanspraak maken op een transitievergoeding waarbij de optelsom hoger uitkomt dan het maximum? Ik moet u het antwoord voor nu schuldig blijven. Daar wordt zeker nog een keer over geprocedeerd.

HERPLAATSING

Een andere vraag is of de transitievergoeding verschuldigd is bij herplaatsing in een andere functie. Die vraag speelde in de zaak van Onderwijsstichting B⁴. De werknemer was eveneens twee jaar arbeidsongeschikt geweest. Het UWV kende een WIA-uitkering toe en oordeelde dat er sprake was van arbeidsongeschiktheid van 48,49 procent. De werknemer was ongeschikt voor het eigen werk (groepsleerkracht), maar wel herplaatsbaar als onderwijsassistent. De werkgever heeft aangegeven de werknemer te willen herplaatsen in de functie van onderwijsassistent en de mogelijkheid geboden voor een werktijdfactor 1 of 0,8 te benoemen. De werknemer is vervolgens voor een werktijdfactor 0,8 komen werken. De werknemer stelde zich op het standpunt dat de transitievergoeding verschuldigd is, omdat er sprake is van beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Voorts meende de werknemer recht te hebben op de transitievergoeding, omdat sprake is van een transitie naar een andere baan en de transitievergoeding bedoeld is om het inkomensverlies bij de overgang naar een andere baan te faciliteren. Zowel de kantonrechter als het gerechtshof waren van mening dat er geen sprake was van beëindiging van het dienstverband. Volgens het gerechtshof blijkt niet uit de wetsgeschiedenis dat er ook recht bestaat op de transitievergoeding bij herplaatsing van een gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer in een passende functie. Ten aanzien van het inkomensverlies heeft het gerechtshof aangegeven dat dit het gevolg is van het feit dat de werknemer de eigen functie niet meer kan vervullen. Volgens het gerechtshof geeft het inkomensverlies de werknemer geen recht op een transitievergoeding. Over de vermindering van het aantal uren oordeelde het gerechtshof dat de werknemer zelf had gekozen voor de werktijdfactor 0,8, waardoor de uren waren verminderd met wederzijds goedvinden. Ook deze zaak heeft de Hoge Raad gehaald. Helaas heeft deze geen uitspraak gedaan over het eventuele recht op de transitievergoeding, maar de uitspraak van het gerechtshof om proces technische redenen vernietigd en doorverwezen naar

een ander gerechtshof. De zaak is daarom momenteel in behandeling bij het gerechtshof Amsterdam. De uitspraak volgt naar alle waarschijnlijkheid in de eerste helft van 2019.

VOORLOPIGE STAND VAN ZAKEN

De Hoge Raad heeft bepaald dat vermindering van de arbeidsduur aangemerkt dient te worden als gedeeltelijke beëindiging van de arbeidsovereenkomst, zodat de werkgever in dat geval een (gedeeltelijke) transitievergoeding verschuldigd is. Of bij herplaatsing in een andere functie eveneens sprake is van beëindiging van de arbeidsovereenkomst waaruit het recht op een transitievergoeding voortvloeit, wordt hopelijk duidelijk als de zaak van Onderwijsstichting B is afgerond.

COMPENSATIE TRANSITIEVERGOEDING WEGENS LANGDURIGE ARBEIDSONGESCHIKTHEID

Wellicht vraagt u zich af waarom er tot aan de Hoge Raad is geprocedeerd, terwijl de transitievergoeding wegens langdurige arbeidsongeschiktheid met terugwerkende kracht gecompenseerd zal worden door het UWV. Daar kan ik kort over zijn: tot een aantal maanden geleden was nog niet zeker of de compensatieregeling daadwerkelijk in zou gaan. Inmiddels is deze regeling een feit en kunnen werkgevers voor reeds betaalde transitievergoedingen wegens langdurige arbeidsongeschiktheid tussen 1 april 2020 en 30 september 2020 een compensatieaanvraag indienen bij het UWV. BSM

Noten

1 ECLI:NL:HR:2018:1617

2 De vermindering van de arbeidsduur kan volgens de Hoge Raad plaatsvinden in de vorm van een gedeeltelijke beëindiging, een algeheel ontslag welke wordt opgevolgd door een aangepaste dienstbetrekking of een aanpassing van de arbeidsovereenkomst.

3 Voor 2018 is de maximale transitievergoeding €79.000,- of een jaarsalaris als dit hoger is dan €79.000,-. De maximum transitievergoeding voor 2019 is vastgesteld op 81.000 euro bruto, of een jaarsalaris als dit hoger is dan € 81.000.

4 ECLI:NL:GHDHA:2016:2590