

Betreft: Slapend dienstverband

## **ADVIES AAN WERKGEVERS**

Ongetwijfeld heeft u kennis genomen van die uitspraak van de Hoge Raad, die inmiddels is gepubliceerd. De Hoge Raad heeft op 8 november 2019 ([ECLI:NL:HR:2019:1734](#)) bepaald dat werkgevers de slapende dienstverbanden met werknemers moeten beëindigen en aan de werknemer een vergoeding moeten aanbieden, als de twee jaar arbeidsongeschiktheid eindigde ná 1 juli 2015. Die vergoeding is dan minimaal de wettelijke transitievergoeding, berekend over de periode dat werknemer in dienst was tot aan het einde van de 104 weken arbeidsongeschiktheid. Als uitgangspunt voor berekening van de transitievergoeding neemt u het loon dat de werknemer verdiend zou hebben als hij niet arbeidsongeschikt zou zijn geworden.

Indien werkgevers dat niet doen om betaling van de transitievergoeding te ontlopen is dat in strijd met goed werkgeverschap ex artikel 7:611 BW.

Indien u de transitievergoeding betaalt kunt u per 1 april 2020 een aanvraag indienen bij UWV om (een deel van) het betaalde bedrag gecompenseerd te krijgen. U kunt niet meer terugkrijgen dan wat u daadwerkelijk heeft betaald, terwijl de maximum teruggave is het loon dat u betaald heeft over 104 weken arbeidsongeschiktheid.

Indien u niet de arbeidsovereenkomst wenst te beëindigen onder toekenning van de transitievergoeding, acht de Hoge Raad dat (in beginsel) in strijd met goed werkgeverschap en kunt u veroordeeld worden tot betaling van een schadevergoeding, *tenminste* bedragend de transitievergoeding. Die vergoeding kan dus ook hoger zijn. Ook de proceskosten komen dan voor uw rekening.

Bovendien geldt de compensatieregeling via UWV alleen voor de betaalde transitievergoeding en niet voor betaalde schadevergoeding. U kunt dat bedrag dan niet via UWV gecompenseerd krijgen.

Gelet op overgangsregelingen is het advies uiterlijk per 31 december 2019 het dienstverband te beëindigen door middel van een overeenkomst als gevolg van landurige ziekte. U hoeft geen opzegtermijn in acht te nemen en geen loon te betalen als de werknemer arbeidsongeschikt is en/of een uitkering heeft. U kunt finale kwijting afspreken in de overeenkomst, zodat partijen over en weer daarna niets meer van elkaar te vorderen hebben. Zie ook <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/ontslag/compensatie-transitievergoeding-na-2-jaar-ziekte>

Het is niet verstandig schadeplechtig op te zeggen (zelf opzeggen zonder opzegtermijn in acht te nemen terwijl de werknemer niet instemt), of in een overeenkomst een opzegtermijn in acht te nemen die loopt tot in 2020.

Als de werknemer per se wil dat er een opzegtermijn in acht genomen wordt adviseer ik u op te zeggen met instemming van de werknemer. Dat is een andere juridische variant.

Meer informatie?

[mjs@schakenraad.nl](mailto:mjs@schakenraad.nl)