



## Compensatieregeling transitievergoeding voor langdurig arbeidsongeschikten

---

Tegen het advies van de Raad van State in, heeft de demissionair Minister Asscher op 23 maart 2017 een wetsvoorstel aan de Tweede Kamer voorgelegd, waarin maatregelen worden genomen om werkgevers te compenseren voor de transitievergoeding bij ontslag van langdurig zieke werknemers en waarmee werkgevers meer mogelijkheden verkrijgen om – in plaats van de betaling van de transitievergoeding - via cao's alternatieve maatwerkafspraken te maken voor de begeleiding van werk naar werk.

---

### Afwijken transitievergoeding bij cao

Het wetsvoorstel beoogt op hoofdlijnen twee aanpassingen van de WWZ. Allereerst wordt voorgesteld om artikel 7:673b BW aan te passen. In dit wetsartikel is vastgelegd dat in het geval van bedrijfseconomische omstandigheden bij cao, voorzieningen kunnen worden getroffen die in de plaats treden van de wettelijke transitievergoeding. In de huidige redactie van het wetsartikel is opgenomen dat deze voorziening (gekapitaliseerd) gelijkwaardig dient te zijn aan de transitievergoeding.

Hierbij valt te denken aan outplacementbegeleiding, scholingsbudgetten en vergoedingsregelingen die afwijken van de methodiek van de transitievergoeding.

Met het wetsvoorstel komt de strikte voorwaarde van de gelijkwaardige voorziening te vervallen, omdat deze als belemmerend wordt bestempeld. In plaats daarvan is het mogelijk om af te wijken, mits de cao-regeling bestaat uit maatregelen om werkloosheid te voorkomen of in duur te beperken, of uit een redelijke financiële vergoeding. Het is aan de cao-partijen zelf om hieraan invulling te geven.



## Compensatie transitievergoeding langdurig arbeidsongeschikten

Het tweede onderdeel van het wetsvoorstel betreft een compensatieregeling voor werkgevers die op grond van de wet de verplichting hebben om een werknemer, die langdurig arbeidsongeschikt is, bij uitdiensttreding alsnog de transitievergoeding te betalen. Dit wordt als onredelijk ervaren, omdat werkgevers reeds op grond van de wettelijke plicht tot loondoorbetaling gedurende twee jaar loon hebben betaald en daarnaast re-integratiekosten hebben moeten maken in het kader van de naleving van de Wet Poortwachter.

Om de verplichting tot betaling van de transitievergoeding te vermijden, kiezen sommige werkgevers ervoor om het dienstverband na twee jaar van arbeidsongeschiktheid (derhalve na afloop van het opzegverbod bij ziekte en de verplichting tot doorbetaling van loon) niet te beëindigen. Hierdoor ontstaan de 'slapende' dienstverbanden. De arbeidsovereenkomst wordt hiermee in feite verworven tot een lege huls. Door de werknemer worden geen werkzaamheden verricht en de werkgever betaalt ook geen loon. Risico van deze aanpak is dat de arbeidsovereenkomst geen wettelijke afronding kent. Mocht een werknemer toch weer in staat zijn om werkzaamheden te verrichten, dan is de werkgever verplicht om die werkzaamheden aan te bieden.

Arbidsongeschikte werknemers voelen zich door deze werkwijze van werkgevers gedupeerd. Na twee jaar van arbeidsongeschiktheid houdt de loondoorbetaling voor hen op, hetgeen ongetwijfeld voelt als een beëindiging van de arbeidsrelatie met de werkgever. Als de werkgever evenwel geen initiatief neemt tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst, blijft de werknemer verstoken van de

transitievergoeding. Na de invoering van de WWZ zijn er een aantal werknemers geweest die zelf ontbinding hebben gevraagd na twee jaar ziekte, teneinde de transitievergoeding te kunnen claimen. Om als werknemer bij een door de werknemer zelf ingediend ontbindingsverzoek aanspraak te kunnen maken op een vergoeding, moet er sprake zijn van een ernstig verwijtbare werkgever. Het 'slapende houden' van het dienstverband wordt evenwel niet beschouwd als handeling die ernstige verwijtbaarheid oplevert.

Met de compensatieregeling worden voornoemde onredelijkheden weggenomen. De Raad van State is geen voorstander van de compensatieregeling, omdat de Raad van State liever had gezien dat gekozen was voor het wegnemen van de oorzaak van het probleem, namelijk de cumulatie van financiële verplichtingen voor de werkgever bij ziekte. Bovendien is de compensatieregeling kostbaar en zal voor de uitvoering de nodige inspanningen verlangen van het (toch al overbelaste) UWV.

Het wetsvoorstel is evenwel ingediend bij de Tweede Kamer. De verwachting is dat in het geval het voorstel de eindstreep haalt, de wet per 1 januari 2019 in werking gaat treden. Deze termijn is nodig om het UWV in staat te stellen haar systemen aan te passen, zodat zij in staat is om uitvoering te geven aan de regeling. Alle ná 1 juli 2015 betaalde transitievergoedingen komen voor compensatie in aanmerking.

- *Geen onderscheid naar aard arbeids-overeenkomst of wijze van beëindiging*

Het voorstel beoogt de betaalde transitievergoeding en de eventueel daarop in mindering gebrachte transitie- en inzetbaarheidskosten, te vergoeden. Dit laatste om te voorkomen dat het in mindering brengen van deze kosten tot een lagere compensatie leidt.

In de regeling wordt geen onderscheid gemaakt naar de aard van de overeenkomst of wijze van beëindigen. Dus ook een betaalde transitievergoeding bij niet verlengingen van de overeenkomst (denk aan de uitzendrelaties waarbij een uitzendkracht jarenlang werkzaam kan zijn op basis van flexibele contracten en recht heeft op een transitievergoeding), komen voor compensatie in aanmerking. Ook bij een beëindiging met wederzijds goedvinden, waarbij naar de letter van de wet geen transitievergoeding verschuldigd is, ontvangt de werkgever compensatie voor de betaalde vergoeding.

- *Beperking compensatie bij slapende houden dienstverband*

Een beperking is gelegen in de hoogte van de vergoeding. Zoals zojuist belicht, worden dienstverbanden door sommige werkgevers 'slapende gehouden', wellicht met het oog op onderhavige wetgeving. Door uit te stellen en te wachten op de wetgeving, kunnen werkgevers direct aanspraak maken op de compensatie. Helaas voor deze werkgevers, maakt het wetsvoorstel wachten financieel onaantrekkelijk. De duur van het dienstverband neemt met wachten toe. De duur van het dienstverband wordt bepaald door de dag waarop het dienstverband daadwerkelijk wordt beëindigd. De compensatie wordt evenwel gebaseerd op de duur van het dienstverband tot het moment waarop de loondoorbetalingsverplichting bij arbeidsongeschiktheid is geëindigd. Dit betekent dat het deel van de transitievergoeding, gebaseerd op de periode vanaf beëindiging van de loondoorbetaling en het daadwerkelijke einde van het dienstverband niet door het UWV wordt gecompenseerd.

- *Beperking bij loonsanctie*

Daarnaast wordt de periode van een loonsanctie (het derde ziektejaar), niet meegerekend bij de compensatie, terwijl die periode wel meetelt bij de berekening van de transitievergoeding. In feite een 'extra' straf voor werkgevers die onvoldoende re-integratie-inspanningen verrichten.

- *Beperking in geval van lage loonkosten gedurende ziekte*

Voorts zal de compensatie niet hoger zijn dan het bedrag van het tijdens ziekte betaalde brutoloon. De wet beoogt cumulatie te voorkomen en als de loonkosten tijdens ziekte lager zijn dan de verschuldigde transitievergoeding, is van cumulatie geen sprake.

- *Opvolgend werkgeverschap leidt tot onbillijke uitkomst*

De uitleg van dit begrip is met de inwerkingtreding van de WWZ niet eenvoudiger geworden. Ook de impact van opvolgend werkgeverschap voor de compensatieregeling is een hoofdbreker.

De memorie van toelichting (pag. 5) merkt hierover het volgende op:

*"Ten slotte geldt dat als sprake is van elkaar opvolgende tijdelijke contracten bij dezelfde werkgever die meetellen voor de berekening van de transitievergoeding en een werknemer tijdens die contracten (al dan niet deels) ziek is geweest, die perioden meetellen voor het bepalen van het bedrag aan loon dat tijdens ziekte is betaald.*

*Als sprake is van elkaar opvolgende tijdelijke contracten bij verschillende elkaar opvolgende werkgevers telt uiteraard alleen het loon tijdens ziekte mee dat betaald is door de werkgever die een transitievergoeding verschuldigd is. In beide gevallen geldt dat perioden van ziekte meetellen als zij elkaar hebben opgevolgd met een onderbreking van minder dan vier weken, zoals hierboven is geschetst."*

Deze toelichting maakt duidelijk dat bij de berekening van de compensatie enkel perioden meetellen, waarin de werkgever die de transitievergoeding betaalt, ook loon aan de werknemer heeft betaald. De achterliggende gedachte is wederom het voorkomen van cumulatie. Ik vraag me evenwel af of deze beperking niet tot onbillijke uitkomsten leidt.

In het geval van opvolgend werkgeverschap (tijdelijke contracten bij verschillende werkgevers), kan het zo zijn dat het arbeidsverleden bij de vorige werkgever tot een behoorlijke transitievergoeding leidt, terwijl daar geen compensatie tegenover staat. Het is evenwel de opvolgende werkgever die veelal de loondoorbetaling tijdens ziekte (voor een duur van twee jaar) voor zijn rekening heeft genomen. Ik zie immers niet snel gebeuren dat opvolgend werkgeverschap plaatsheeft, terwijl een werknemer ziek is. De werkgever gaat in die situatie de volledige transitievergoeding betalen, maar ontvangt enkel een compensatie over de jaren dat de werknemer daadwerkelijk op zijn loonlijst heeft gestaan. Deze strikte uitleg levert ook risico's op als een werknemer binnen een concern van werkgever wijzigt, met behoud van zijn anciënniteit. Een groot deel van de transitievergoeding kan dan niet voor compensatie in aanmerking komen.

Ook in geval van een overgang van onderneming, is het de vraag of de periode bij de rechtsvoorganger wordt gecompenseerd. Immers, enkel de periode dat loon is betaald door de werkgever kan voor compensatie in aanmerking komen.

Het lijkt mij raadzaam als de impact van opvolgend werkgeverschap op de compensatieregeling nog nader wordt bestudeerd. Duidelijk nog het nodige werk aan de winkel voor de wetgever!

## Contact:

Karlijn Bressers  
Advocaat Arbeidsrecht | HVG Law LLP  
T: +31 (0) 88 407 0154  
E: karlijn.bressers@hvglaw.nl

## HVG Law

### Over HVG Law

HVG Law LLP (HVG Law) is een toonaangevend advocaten- en notarissenkantoor met hoogwaardige juridische dienstverlening. Onze advocaten en (kandidaat-)notarissen zijn actief op alle rechtsgebieden die voor het bedrijfsleven, aandeelhouders en overheden relevant zijn. Met vestigingen in Amsterdam, Den Haag, Eindhoven, Rotterdam, Utrecht, Brussel en New York zijn wij in staat u passende oplossingen te bieden voor al uw juridische vraagstukken. In Nederland heeft HVG Law LLP een strategische alliantie met Ernst & Young Belastingadviseurs LLP en maakt onderdeel uit van het global EY Law netwerk.

[hvglaw.nl](http://hvglaw.nl)

HVG Law LLP is een limited liability partnership opgericht naar het recht van Engeland en Wales en geregistreerd bij Companies House onder registratienummer OC335658 en is geregistreerd bij het Nederlandse handelsregister van de Kamer van Koophandel onder nummer 24433164.

© 2017 HVG Law LLP

Voor mogelijke onjuistheid en/of onvolledigheid van de hierin verstrekte informatie aanvaardt HVG Law geen aansprakelijkheid, evenmin kunnen aan de inhoud van deze publicatie rechten worden ontleend.