



Slapend dienstverband langdurig arbeidsongeschikten tot pensioendatum: een ontslagvergoeding graag

Een ontslagvergoeding is pas verschuldigd bij ontslag. Daarom lieten veel werkgevers arbeidsovereenkomsten met langdurig arbeidsongeschikten liever in stand. Dan hoefden zij geen ontslagvergoeding te betalen. Wetgeving en een arrest van de Hoge Raad maakte duidelijk dat langdurig arbeidsongeschikte werknemers hun ontslag én de daarbij behorende vergoeding kunnen afdwingen (ECLI:NL:HR:2019:1734). Dat geldt ook voor bijna gepensioneerde werknemers.

Commentaar

Het klinkt merkwaardig: een werknemer die graag ontslagen wil worden. Toch doet die situatie zich voor bij langdurig arbeidsongeschikte werknemers. Bij ontslag komen zij namelijk in aanmerking voor een ontslagvergoeding: de wettelijke transitievergoeding. Door een uitspraak van de Hoge Raad eind 2019 is duidelijk geworden dat langdurig arbeidsongeschikte werknemers hun werkgever kunnen dwingen om de arbeidsovereenkomst te beëindigen. Op die manier komen zij in aanmerking voor de wettelijke transitievergoeding.

De Wet compensatieregeling transitievergoeding

De wetgever beoogt met de Wet compensatieregeling transitievergoeding een einde te maken aan het verschijnsel "slapende dienstverbanden". De compensatieregeling en de voor invoering daarvan in de wetsgeschiedenis gegeven redenen brengen mee dat als norm van goed werkgeverschap in de zin van art. 7:611 BW geldt dat een "slapend dienstverband" in beginsel behoort te worden beëindigd als de werknemer dat wenst en de werkgever geen redelijk belang heeft bij voortdoring daarvan. Dat brengt mee dat in beginsel door de werkgever aan de werknemer een vergoeding behoort te worden toegekend. De werkgever kan via de compensatieregeling de vergoeding op het UWV verhalen. De verplichting tot ontslag is er niet wanneer de werkgever een gerechtvaardigd belang heeft bij instandhouding van de arbeidsovereenkomst. Zo'n belang kan bijvoorbeeld gelegen zijn in reële re-integratiemogelijkheden voor de werknemer. De werkgever heeft geen gerechtvaardigd belang omdat de werknemer op het moment dat hij zijn beëindigingsvoorstel doet, de pensioengerechtigde leeftijd bijna heeft bereikt. De werkgever dient onder omstandigheden mee te werken aan een beëindiging van het slapend dienstverband onder toekenning van een vergoeding gelijk aan de transitievergoeding. Dat is kern van de Xella-beschikking van de Hoge Raad. De laatste maanden waren er veel geschillen over. Een aantal keer ging het om de situatie waarin langdurig arbeidsongeschikten dicht tegen de pensioendatum zaten. Ook die werknemers

komen normaliter in aanmerking voor de transitievergoeding, zo blijkt uit een arrest van het Hof Den Bosch van 9 januari 2020 (ECLI:NL:GHSHE:2020:31).



Conclusie

Een langdurig arbeidsongeschikte werknemer kan een werkgever verplichten tot ontslag. Zo komt de werknemer aan een ontslagvergoeding. De werkgever kan op grond van een wettelijke regeling het UWV (een deel van) de vergoeding verhalen. De verplichting tot ontslag is er niet wanneer een werkgever belang heeft bij instandhouding van de arbeidsovereenkomst, zoals bij re-integratie. Dat iemand bijna de pensioengerechtigde leeftijd heeft bereikt, is geen reden om geen ontslagvergoeding te betalen.

prof. mr. drs. Mark Heemskerk