

Werkgevers, let op: een ‘slapend dienstverband’ kan weer wakker worden

Slapende dienstverbanden: welke risico's lopen werkgevers onder het nieuwe arbeidsrecht?

Loonbetalingsplicht tijdens ziekte

Wanneer een werknemer zich ziek meldt, is de werkgever in beginsel verplicht het loon gedurende de eerste twee jaar van ziekte gedeeltelijk door te betalen. Daarnaast is de werkgever, net als de werknemer, verplicht zich in te spannen voor de re-integratie van de werknemer: zo dient de werkgever een bedrijfsarts in te schakelen en met de werknemer een plan van aanpak voor de re-integratie op te stellen.

Slapende dienstverbanden

Deze inspanningen leiden niet altijd tot het gewenste resultaat van terugkeer van de werknemer op de werkvloer. Zo komt het regelmatig voor dat de werkgever maar liefst 2 jaar lang het loon van de werknemer voor 70% dient door te betalen, zonder dat de werknemer hier enige arbeid tegenover heeft kunnen stellen. Na deze 2 jaar hoeft de werkgever het loon in beginsel niet meer door te betalen. Dit betekent echter niet dat de arbeidsovereenkomst daarmee ook is afgelopen. Juristen noemen dergelijke arbeidsverhoudingen na afloop van de 2 ziektejaren ‘*slapende dienstverbanden*’.

Het feit dat een dienstverband ‘*slaapt*’ brengt wel met zich dat het voor de werkgever een stuk makkelijker is geworden om een ontslagvergunning bij het UWV te verkrijgen. Wanneer de werkgever het UWV kan laten zien dat hij zich 2 jaar lang voor de re-integratie van zijn werknemer heeft ingespannen en het loon ook gedurende deze periode heeft doorbetaald, zal het UWV de ontslagvergunning in de meeste gevallen verstrekken. Daarbij geldt wel als voorwaarde dat het niet te verwachten is dat de werknemer niet binnen 26 weken zal herstellen.

Nieuw ontslagrecht

De huidige coalitiepartijen hebben in hun regeerakkoord verschillende maatregelen aangekondigd om het arbeidsrecht te hervormen. Op 10 juni 2014 heeft de Eerste Kamer het pakket maatregelen goedgekeurd, waarmee de Wet Werk en Zekerheid is aangenomen.

Eén van de maatregelen is dat werkgevers bij het einde van een dienstverband dat langer dan 2 jaar heeft geduurd, de werknemer een transitievergoeding verschuldigd zijn. De transitievergoeding is aanmerkelijk lager dan de thans bij ontbinding van een arbeidsovereenkomst gebruikelijke kantonrechttersformule. Daarentegen is de transitievergoeding in een aanmerkelijk hoger aantal gevallen verschuldigd, bijvoorbeeld ook wanneer een tijdelijk dienstverband afloopt. Nu is het nog zo dat een werkgever de werknemer in beginsel geen vergoeding verschuldigd is, wanneer hij een dienstverband met een ontslagvergunning van het UWV opzegt. Vanaf 1 juli 2015 is hij in dat geval waarschijnlijk wél een vergoeding verschuldigd: de transitievergoeding. In de huidige wetsvoorstellen is er in ieder geval geen uitzondering voor die situatie gemaakt.

Slapende dienstverbanden en nieuw ontslagrecht

De maatregelen van het kabinet leiden tot een opmerkelijke situatie. Bij slapende dienstverbanden is de werkgever aldus niet gehouden de werknemer nog loon te betalen. Zegt hij de arbeidsovereenkomst met toestemming van het UWV op, dan is hij wél een transitievergoeding verschuldigd. Werkgevers zullen zich in dat geval afvragen of het vanuit een financieel oogpunt wel zo verstandig is om het dienstverband op te zeggen.

Indien werkgevers ervoor kiezen om dienstverbanden te laten 'slapen', dan kleeft hier voor hen wel een risico aan. Dat een dienstverband slaapt, zegt namelijk ook dat een dienstverband weer wakker kan worden. Dit kan het geval zijn wanneer werknemers herstellen. Gelet op het feit dat deze werknemers al jarenlang niet in staat zijn geweest hun werk te hervatten, schatten veel werkgevers deze kans in als zeer klein. Mocht de werknemer toch herstellen, dan kan hij aanspraak maken op werkhervatting. Zijn arbeidsovereenkomst is immers nog steeds van kracht.

Conclusie

Onder de nieuwe wetgeving zullen werkgevers worden geconfronteerd met de vraag of zij slapende dienstverbanden willen opzeggen. Zeggen ze dergelijke dienstverbanden op, dan zijn ze de werknemer in beginsel een vergoeding verschuldigd. Zeggen ze dergelijke dienstverbanden niet op, dan lopen ze het risico dat arbeidsongeschikte werknemers na verloop van tijd alsnog aanspraak kunnen maken op hun dienstverband. Voor werkgevers die nu reeds te maken hebben met slapende dienstverbanden is het raadzaam vaart te maken met de opzegging: de transitievergoeding wordt immers op 1 juli 2015 ingevoerd.

Auteur Pierre van Geffen is advocaat arbeidsrecht bij Berntsen Mulder Advocaten in Alphen aan den Rijn. Juli 2014.