

Laten we het nog eens over uw personeel hebben. Een van uw werknemers is ziek. Arbeidsongeschikt. U betaalt twee jaar lang het loon door. Of een deel daarvan, maar dan moet dat wel overeengekomen zijn.



Mr. Bob Heeren

RWW ADVOCATEN

Werkgevers die altijd aan iedereen 100% doorbetalen tijdens ziekte en zich "opeens" herinneren dat ze dan ook 70% mogen betalen – omdat ze dat ooit in een arbeidscontract zijn overeengekomen – worden teruggefloten door de rechter.

Het kost nogal wat tijd, energie en vooral: geld. Een zieke werknemer. Niet alleen de kosten van loondoorbetaling, maar ook die van re-integratie en vervanging drukken op de werkgever. Na twee jaar vinden vele werkgevers het dan ook wel genoeg. De verplichting tot betaling van loon stopt, behalve als de werknemer nog in staat is om iets van arbeid te verrichten. Dan moet de werkgever daarvoor een zekere loonwaarde betalen.

Maar de meest in het oog springende nieuwe betalingsverplichting voor de werkgever komt (sinds 1 juli 2015) tevoorschijn als de werknemer van de werkgever af wil.

Na twee jaar ziekte "mag" de werknemer ontslagen worden, maar bepaalt de wet dat de werkgever bij een arbeidsovereenkomst die tenminste 2 jaar heeft geduurd – en daarvan is in dit geval per definitie sprake – de wettelijke transitievergoeding moet betalen.

Die transitievergoeding wordt berekend aan de hand van de leeftijd en de dienstjaren van de werknemer en is weliswaar minder hoog dan de "kantonrechtformule" uit het verleden, maar kan ook "in de papieren" gaan lopen.

Wat gebeurt er dus nu in de praktijk? Werkgevers laten werknemers die twee jaar ziek zijn geweest gewoon in dienst. Er hoeft immers geen loon meer te worden betaald. Alleen moet de werkgever periodiek laten bekijken hoe het met de eventuele re-integratie van de werknemer is gesteld. Maar daaraan kan met een bezoek van de werknemer aan de bedrijfsarts worden voldaan.

De politiek en de rechtspraak (onlangs nog de rechter in Breda) hebben zich over deze gang van zaken uitgesproken. In kort: het niet ontslaan en dus niet betalen van een transitievergoeding is niet netjes, maar is wel toegestaan.

De werkgever loopt in die situatie wel het "risico" dat de werknemer herstelt, voor wat voor werk dan ook. In dat geval moet de werkgever dat werk aanbieden, zo nodig onder aanpassing van de eigen organisatie. Alleen als dat andere werk er echt niet is en ook niet kan komen bestaat die (betalings)verplichting niet.

Minister Asscher heeft over onder andere dit onderwerp op 21 maart 2016 een brief aan de Tweede Kamer gestuurd. Daarin schrijft hij dat het kabinet er aan denkt om tot een regeling te komen op grond waarvan werkgevers in dit soort gevallen worden gecompenseerd voor de kosten van een transitievergoeding. Het Algemeen Werkloosheidsfonds betaalt dan die compensatie, waar tegenover een verhoging van de uniforme premie staat (zodat de werkgever uiteindelijk toch de lasten zelf en/of voor een ander draagt). Eventueel zou die compensatieregeling met terugwerkende kracht moeten ingaan.

Werkgevers onder u die werknemers in dienst hebben en houden die langer dan twee jaar ziek zijn kunnen dus nog even wachten met ontslag. Alhoewel het risico dat een dergelijke werknemer "herstelt" en geschikt wordt voor nieuw werk (terwijl het eigenlijk niet meer handig is de arbeidsovereenkomst voort te zetten) niet moet worden onderschat.

In dat geval is het altijd nog beter om met zo'n werknemer te onderhandelen over een lager bedrag dan de transitievergoeding, waardoor de werknemer zekerheid heeft en u als werkgever ook.

Mocht u gokken op het kabinet .. dam hoop ik dat u slapend rijk blijft. Of in ieder geval niet armer wordt.

mr. drs. R.P. (Bob) Heeren
advocaat en MfN-registermediator
T +31717502273
M +31651557717