

## **Uitspraak Hoge Raad slapend dienstverband en transitievergoeding**

Een werkgever heeft bij langdurige arbeidsongeschiktheid een loondoorbetalingsplicht van 104 weken. Na deze 104 weken hoeft de werkgever het loon niet meer door te betalen als de werknemer dan nog steeds ziek is. Als er binnen het bedrijf geen passend werk is, kan de werkgever een ontslaanvraag indienen bij het UWV. Hij is dan een transitievergoeding verschuldigd aan zijn ex-werknemer.

Sommige werkgevers willen deze vergoeding niet betalen en houden daarom de langdurig zieke werknemer, waarvoor zij geen passend werk hebben, in dienst zonder loon. De werknemer heeft dan een slapend dienstverband. Werknemers met een slapend dienstverband zijn het hier vaak niet mee eens.

Uit de jurisprudentie blijkt dat het is toegestaan om iemand slapend in dienst te houden om zo betaling van de transitievergoeding te voorkomen. Dit werd tot voor kort niet gezien als slecht werkgeverschap of als ernstig verwijtbaar handelen of nalaten.

In een uitspraak, die dateert van 30 januari 2019, bekrachtigt de Rechtbank Limburg deze zienswijze. Het betrof een werknemer die medio 2018 door het UWV voor 80-100% arbeidsongeschikt is bevonden. De werknemer zou eind 2019 de pensioengerechtigde leeftijd bereiken.

In een uitspraak van 28 maart 2019 oordeelde de Rechtbank Den Haag echter heel anders. Vooruitlopend op de Wet compensatie transitievergoedingen, die van kracht is vanaf 1 april 2020, heeft de Rechtbank Den Haag in een uitspraak van 28 maart 2019 geoordeeld dat de werkgever moet instemmen met een ontslag inclusief transitievergoeding. De werknemer is ongeneeslijk ziek is en bereikt op korte termijn de AOW-leeftijd.

De rechter oordeelde dat het de bedoeling van de Wet compensatie transitievergoedingen is om het voortbestaan van zogenaamde slapende arbeidsovereenkomsten tegen te gaan. Het is daarom volgens de rechter niet langer vol te houden dat het in stand houden van een arbeidsovereenkomst niet in strijd is met goed werkgeverschap.

Hij maakte hierbij wel de kanttekening dat de beoordeling, of het in stand laten van een slapende arbeidsovereenkomst in strijd is met goed werkgeverschap, afhankelijk is van de omstandigheden van het geval.

### **Prejudiciële vraag**

Twee vergelijkbare zaken, twee verschillende oordelen. Kortom... er heerste onduidelijkheid over de uitleg van een rechtsregel.

Als er onduidelijkheid bestaat over de uitleg van een rechtsregel, dan kan een rechtbank of een gerechtshof onder voorwaarden deze zogeheten prejudiciële vraag voorleggen aan de

Hoge Raad. De rechtbank Limburg heeft op 10 april 2019 gebruikgemaakt van deze mogelijkheid. Zij heeft de Hoge Raad gevraagd of en zo ja onder welke omstandigheden een werkgever als “goed werkgever” akkoord moet gaan met het voorstel van een langdurig arbeidsongeschikte werknemer tot beëindiging van het slapende dienstverband onder betaling van een transitievergoeding.

### **Uitspraak Hoge Raad**

De Hoge Raad heeft op 8 november 2019 op de betreffende vraag geantwoord. De Hoge Raad heeft geoordeeld dat een werkgever een werknemer niet in een slapend dienstverband mag houden om zo betaling van de transitievergoeding te voorkomen. De werkgever is verplicht om op verzoek van de werknemer het slapend dienstverband te beëindigen met betaling van de transitievergoeding. De Hoge Raad heeft hiervoor de volgende argumenten:

- de werkgever kan in deze situatie vanaf 1 april 2020 gecompenseerd worden voor de betaalde transitievergoeding door het UWV;
- het is duidelijk dat de wetgever af wil van slapende dienstverbanden. Goed werkgeverschap brengt daarom met zich mee dat het dienstverband wordt beëindigd tegen betaling van de vergoeding.

De werkgever hoeft volgens de Hoge Raad overigens niet mee te werken aan een verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst als hij gerechtvaardigde belangen heeft om de werknemer in dienst te houden. De werkgever mag de werknemer bijvoorbeeld wel in dienst houden als er een reëel uitzicht is op re-integratie.

Heeft u vragen, opmerkingen of wilt u een afspraak maken, dan kunt u mij bereiken via:

T: 055-7851377

M: 06-16026504

E: [erik@hertgerspensioenadvies.nl](mailto:erik@hertgerspensioenadvies.nl)

Apeldoorn, 10-01-2020

Erik Hertgers

**Hertgers Pensioen Advies**

### **Disclaimer**

Dit artikel is geschreven naar de inzichten van 10 januari 2020. Hertgers Pensioen Advies heeft bij het redigeren van dit artikel de nodige zorgvuldigheid betracht. Hertgers Pensioen Advies is niet verantwoordelijk voor schade die ontstaat als gevolg van onjuistheden in dit artikel.