

De problematiek van het slapend dienstverband

Met de inwerkingtreding van de Wet Werk en Zekerheid (WWZ) ontstond de problematiek van het "slapend dienstverband". Deze problematiek blijft ook onder de op 1 januari 2020 in werking getreden Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB) bestaan.

Het slapend dienstverband

Kort en goed is een slapend dienstverband een dienstverband dat na 2 jaar arbeidsongeschiktheid van de werknemer blijft bestaan, ondanks het ontbreken van een loondoorbetalingsverplichting voor de werkgever en ondanks de bevoegdheid van de werkgever om de arbeidsovereenkomst op te zeggen. Omdat de werkgever bij een dergelijke opzegging een (transitie)vergoeding verschuldigd is, kiezen sommige werkgevers ervoor om de arbeidsovereenkomst in stand te laten.

Veel werkgevers hebben aangegeven het onredelijk te vinden dat zij dit soort werknemers een transitievergoeding moeten betalen. De werkgever heeft in dat geval meestal al twee jaar het loon doorbetaald en heeft in het kader van re-integratie vaak ook nog kosten gemaakt (zie de Wet Verbetering Poortwachter).

Nu een werkgever in beginsel niet verplicht is om de arbeidsovereenkomst na twee jaar ziekte te beëindigen, kan hij ervoor kiezen om de arbeidsovereenkomst in stand te laten en dus om het dienstverband "slapend" te houden. Er bestaat voor de werkgever na twee jaar ziekte in beginsel geen loondoorbetalingsverplichting meer en als het dienstverband niet wordt beëindigd, hoeft er ook geen transitievergoeding te worden betaald.

Een langdurig zieke werknemer, heeft er echter vaak juist wel

belang bij dat de arbeidsovereenkomst eindigt en dat de transitievergoeding wordt betaald.

Sinds de inwerkingtreding van de WWZ is er dan ook herhaaldelijk geprocedeerd over de vraag of het niet willen betalen van de transitievergoeding voldoende reden is om de arbeidsovereenkomst in stand te laten.

In december 2015 werd de eerste uitspraak met betrekking tot het slapend dienstverband gedaan. De kantonrechter overwoog dat het in stand houden van de arbeidsovereenkomst om de transitievergoeding te ontduiken als onfatsoenlijk kon worden aanmerkt, maar dat dit niet met zich meebracht dat de werkgever de arbeidsovereenkomst moet beëindigen.

Uitspraken van de lagere rechters gingen vervolgens echter alle kanten op. Op 8 november jl. heeft de Hoge Raad zich naar aanleiding van prejudiciële vragen voor het eerst uitgelaten over deze problematiek en heeft hij duidelijkheid gegeven over hoe om te gaan met het slapend dienstverband.

Arrest Hoge Raad 8 november 2019

De procedure voor de Hoge Raad betrof – kort weergegeven – de vraag hoe om te gaan met de problematiek van het slappend dienstverband.

De Hoge Raad beantwoordt deze vraag als volgt: Indien een arbeidsovereenkomst wegens langdurige arbeidsongeschiktheid kan worden beëindigd, geldt als uitgangspunt dat de werkgever op grond van goed werkgeverschap, gehouden is in te stemmen met een voorstel van de werknemer tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden, onder toekenning van een vergoeding aan de werknemer ter hoogte van de wettelijke transitievergoeding.

Het voorgaande is een uitgangspunt. Dit betekent dat er uitzonderingen op mogelijk zijn. De werkgever zal in dat geval moeten aantonen dat hij een gerechtvaardigd belang heeft bij

instandhouding van de arbeidsovereenkomst. Duidelijk is dat het enkel niet willen betalen van de transitievergoeding hiervoor niet voldoende is. De (rechts)praktijk zal moeten uitwijzen wanneer een uitzondering wel mogelijk is.